

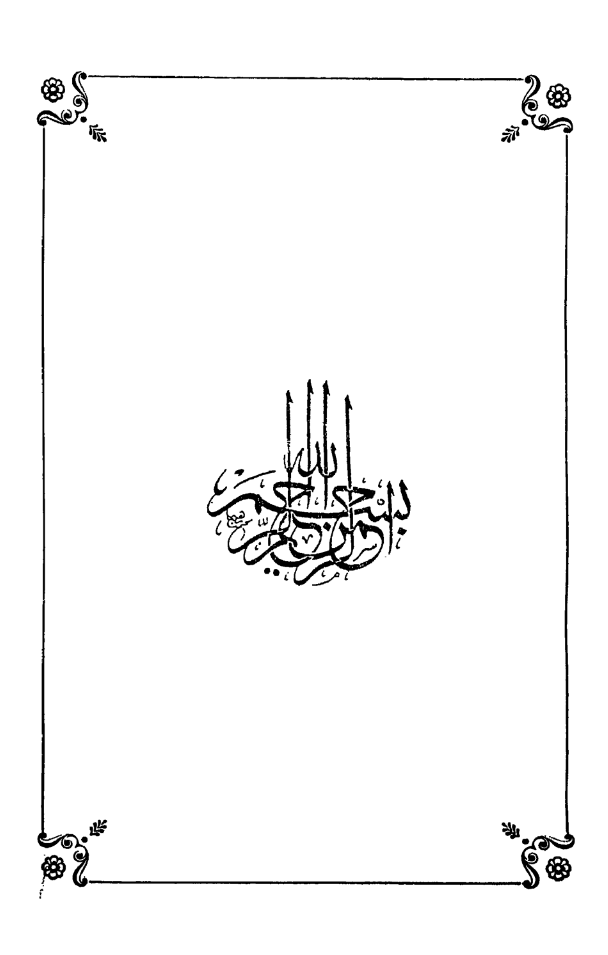
المركز العربي للتأمينات الاجتماعية
الخرطوم

النزاعات القانونية الناتجة عن تطبيق تشريعات التأمينات والضمان الاجتماعي

الخرطوم في فبراير ١٩٩٦

النزاعات القانونية الناتجة عن تطبيق
تشريعات التأمينات والضمان الاجتماعي

الخرطوم في فبراير ١٩٩٦


بسم الله الرحمن الرحيم

النزاعات القانونية الناتجة عن تطبيق تشريعات التأمينات والضمان الاجتماعي

(الية فض وتسوية منازعات تشريعات الضمان الاجتماعي)

بحث

اعداد الاستاذ :

احمد الريح فضل

المستشار القانوني وخبير التأمين الاجتماعي

الخرطوم في فبراير ١٩٩٦

فهـــرس تحليــــلـــي

الموضوع : آلية فض وتسوية

منازعات تشريعات التأمين الاجتماعي

صفحة

الباب الأول

المنازعات الخاصة بالمؤمن عليهم

والمستفيدين عنهم في قانون التأمين الاجتماعي

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

يلعب التأمين الاجتماعى دوراً بارزاً فى حياة الأمم فقد سنته دول العالم وشرعته لتقديم الحماية الاجتماعية لمواطنيها وذلك يؤدى لزيادة انتاجية الدول وتنمية اقتصادياتها توصلاً لرفع مستوى معيشة المواطنين وتحقيق الرخاء للجميع . ولاجدال في ان تحقيق هذا الهدف يستوجب العناية بالعاملين باعتبارهم القوة البشرية التى يستعان بها في ميادين الانتاج عموماً .

ومن المعلوم أنه بطمأنينة العامل المنتج على حاضر ومستقبل أيامه يزيد من انتاجيته بما يدفع بعجلة التنمية الى الأمام . فالعامل الذى يقبل على عمله وهو آمن مطمئن على نفسه من اخطار العمل العديده ، واثق من ان التأمين الاجتماعى يكفل له مزايا نقدية وعينيه وتعويضية تعينه على مطالب الحياة عند الشيخوخه والعجز والوفاة ، وكذا عند حدوث الاصابة ، هذا العامل الآمن المطمئن على يومه وغده يكون اكثر انتاجاً في عمله من ذلك العامل المضطرب القلق الذى تهدده أخطار البطالة والاصابة والشيخوخه والعجز والوفاة التى قد تحدث له ان عاجلاً أو اجلاً .

وعليه ومادمنا نؤمن بأن العامل هو عماد التنمية ووسيلتها وغايتها فهو اذن أولى بالرعاية باعتباره اكثر تعرضاً لتلك المخاطر التى اشرنا اليها ، ولذا فإن التأمين الاجتماعى هو هدفه وغايته الكبرى .

وفى سبيل ذلك فقد بادرت الدول الصناعية بمنح مواطنيها هذه الحماية الاجتماعية وخطت خطوات واسعة في سبيل توفير التأمين الاجتماعى لكافة المواطنين وبالمثل لحق

بركب الحماية الاجتماعية دول العالم الثالث وفي مقدمتها الدول العربية التى مافتئت تقدم الجديد والحديث من التشريعات التي تنظم الحماية الاجتماعية من خلال اصدارها العديد من قوانين التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعى التى تغطى مختلف الاخطار المتعارف عليها تامينياً وشمول جميع فئات المواطنين المؤمن عليهم بمظلة التأمين الاجتماعي .

قسمت الدراسة في هذا البحث الى ثلاثة أبواب بعد التمهيد كالتالى :

تمهيـــــــــد : الاطار العام لنظم التأمين الاجتماعي .

عالج الباب الأول : المنازعات الخاصة بالمؤمن عليهم والمستفيدين عنهم في قانون التأمين الاجتماعي .

عالج الباب الثاني : منازعات أصحاب العمل ومنظمة التأمين الاجتماعى .

عالج الباب الثالث : منازعات التأمين الاجتماعي فيما بين منظمة التأمين الاجتماعي والمؤمن عليهم والمستحقين عنهم وأصحاب العمل . وضمانات التحصيل .

وبعد فهذا جهد متواضع أقدمه للاساتذه الزملاء المشتغلين بالتأمين الاجتماعى راجياً أن يكون خير معين لهم ولذوي الشأن في هيئات ومؤسسات وصناديق التأمين الاجتماعى في الدول العربية .

وتجدر الاشارة الى أننا بذلنا جهداً في الرجوع الى تشريعات التأمين الاجتماعي في بعض الدول العربية ، في دولة البحرين ، جمهورية اليمن والمملكة العربية السعودية ، وجمهورية العراق ، وسلطنة عمان ، والجماهيرية العربية الليبية الشعبية .

الاشتراكية العظمي ، وجمهورية السودان ، وجمهورية مصر العربية لاستنباط مايوجد في نصوصها من أحكام متعلقة بموضوع البحث .

وختاماً أتقدم بالشكر الى ادارة المركز العربي للتأمينات الاجتماعية ممثلاً لمكتب العمل العربي لتفضلهم بتكليفي بمهمة اعداد هذا البحث والشكر موصول الى الاخ الدكتور سوار الذهب احمد عيسى مدير المركز العربي للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم والى نائبه الصديق الكريم الاستاذ عباس محمد سعيد لمساعدتهم لى في اعداد هذا البحث ومدى بالمراجع التي احتجت اليها والتى اعانتني علي انجاز المهمة في سهولة ويسر ، سائلاً المولى العلى القدير ان يتولى الجميع برعايته فانه سبحانه نعم المولي ونعم النصير .

والله من وراء القصد

أحمد الريح فضل

خبير التأمين الاجتماعي

بسم الله الرحمن الرحيم

آلية فض وتسوية منازعات

تشريعات التأمين الإجتماعي

تمهيد :

(١) الاطار العام لنظم التأمين الاجتماعي :

تأتي أهمية نظم التأمين الاجتماعي للمواطنين باعتبارها الاداة القانونية التي تكفل لهم الحماية الاجتماعية في حاضر حياتهم ومستقبل أيامهم من خلال اصدار العديد من الاجراءات للحد من أثر بعض الأخطار الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي قد تتسبب في انخفاض أو وقف مصادر دخل المواطن نتيجة تعرضه لأخطار المرض أو حدوث الامومة أو إصابة العمل أو العطالة وكذا عند بلوغ الشيخوخة أو العجز أو حدوث الوفاة وغيرها من الاخطار التي قد تستجد . والتي قد تجابه الفرد في مشواره على درب الحياة الطويل الأمد .

لقد مرت التأمينات الاجتماعية بمراحل عديدة خلال القرنين الأخيرين تطورت خلالها تطورا تدريجيا الى ان اصبحت على ما هي عليه الآن . فحين ظهرت الحاجة الى التأمين الاجتماعي في نطاق الحياة العملية مع قيام النهضة الصناعية ، استخدم التأمين الاجتماعي في البداية كوسائل فردية لمواجهة ضرورات تطلبها وجود المجتمع الصناعي ، وتعرض الفرد فيه لاوضاع وعلاقات اقتصادية جديدة لم يستطع بها وحده مواجهة وطأة الاخطار الاجتماعية التي كان قد بدأ يتفاقم اثرها في المجتمع الحديث ، وقد ساهمت

جمعيات المعونة المتبادلة التى تألفت بين العاملين في علاج جزئى لتلك المشاكل وكونت النواة الاولى لاقامة نظم بدائية للتأمين الاجتماعى الاَّ انها لم تتمكن من الاستمرار بسبب التقلبات الاقتصادية وضعف مواردها لاعتمادها في التمويل كلية على العاملين بحيث لم يكن ميسوراً مواجهة التزاماتها المتزايدة . وفي مرحلة لاحقة تطورت نظم التأمين الاجتماعي مع تطور المجتمع حيث اصبحت نظما جماعية تقوم على أسس فنية من حيث حساب مواردها وتقدير تكاليفها ونظم تمويلها والتزم اصحاب العمل بتدعيم تلك النظم من النواحى المالية ، وكان يعهد بادارة هذه النظم في تلك المرحلة الى شركات التأمين ، ثم الى هيئات متخصصة ونتيجة للدور المؤثر الذى صارت تقوم به نظم التأمين الاجتماعى فقد اتجه التطور الى ان أصبحت تلك النظم جزءاً من نظام شامل تتولى الدولة رعايته أو تأخذ هذه الرعاية صوراً متعددة باختلاف الدول واختلاف نظمها السياسية ومذاهبها الاقتصادية وامكانياتها .

ونظراً لأهمية هذه النظم فقد ضُمنت مواد دساتير العديد من دول العالم في عصرنا هذا نصوصاً تكفل بموجبها الدولة تقديم الحماية الاجتماعية للمواطنين جميعا والمتمثلة في توفير الخدمات التأمينية إجتماعية كانت أو صحية باعتبارها حقا أساسيا للمواطنين جميعا يكفله الدستور لهم ، كما ان وثيقة حقوق الانسان تقضى بحق كل كائن بشرى في الحصول على التأمين الاجتماعى في حالات المرض والعجز والشيخوخة والوفاة والبطالة وفي الحالات التى يحتاج فيها الى المعونة من الغير .

هذا ويشكل التأمين الاجتماعى جانبا أساسيا في السياسة الاجتماعية للدول وعاملاً اساسيا في تأمين حياة الملايين في جميع انحاء العالم ، هذا وسيبقى مبدأ تطوير

انظمة التأمين الاجتماعي هدفا ساميا على الدوام لأن الانسان يطمح بصورة دائمة لتحقيق اكبر قدر من الرفاهية .

ولكل هذه الاعتبارات فان خطة تطوير التأمين الاجتماعي في العالم يرتكز على أسس وقواعد علمية مدروسة مما يقتضى ضرورة تدعيم اساليب البحث العلمى والدراسات في مجالات التأمين الاجتماعى ، ومع ازدياد ضرورة ومتطلبات الحياة بتحضر الانسان وتطوره ، وبعد ان تطورت الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وبروز دور الدولة بشكل يكفل تحقيق الاهداف الاساسية والتزاماتها بتوفير الحاجات الاساسية للمواطن ومنها شعوره بالأمن والاستقرار واطمئنانه على مستقبله وأسرته في حال انقطاع دخله أو انخفاضه بحيث لا يصبح كافيا لتوفير متطلباته الاساسية وبالتالى لابد من تدخل الدولة للسعى لتوفير الحماية للمواطنين باصدار القوانين والتشريعات التى تكفل هذه الحماية حتى أصبح التأمين الاجتماعى التزاما يقع على كاهل الدولة لتحقيقه لافراد المجتمع .

هذا وقد كانت الشريعة الاسلامية هى السباقة في هذا المجال اذ كفل الدين الاسلامى الحنيف المواطن وقام بتوفير الرعاية الكاملة له من خلال تطبيق مبدأ التكافل الاجتماعي العام ، ومبدأ حق الجماعة في موارد الدولة ومصادر الثروة فيها وكانت الدولة تتدخل لحماية المصالح العامة وتحقيق العدالة الاجتماعية ، وتطبيقا لذلك فقد تم انشاء الديوان في عهد الخليفة الفاروق عمر بن الخطاب – رضى الله عنه – بهدف صرف الرواتب والاعانات لفئات الشعب المستحقة لذلك .

وحيث أن نظم التأمين الاجتماعى حديثة العهد ولم يعرفها العالم بشكلها الحديث هذا الأ بعد قيام الثورة الصناعية في أروبا وكان ذلك بصدور أول قانون لها في ألمانيا في

عهد المستشار بسمارك في الفترة ما بين ١٨٨٣ – ١٨٨٩ . ثم بعد ذلك انتشرت نظم التأمين الاجتماعى في فترة ما قبل الحرب العالمية الاولى في أمريكا وآسيا وأفريقيا حتى بلغ عدد الدول المشتركة في الاتحاد الدولي للضمان الاجتماعى (ISSA) الآن ما يزيد عن ١٣٢ دولة ، أما في العالم العربى فقد أخذت انظمة التأمين الاجتماعى بالظهور في منتصف القرن العشرين في معظم الدول العربية حتى بلغ عددها الآن (٢٢) دولة عربية .

(٢) أهداف التأمين الإجتماعى :

لقد وجدت أنظمة التأمين الاجتماعى (الضمان الاجتماعى) بغية تحقيق الغايات والاهداف التالية :–

١/ توفير جو من الاستقرار النفسى والمادى مما يساعد في ايجاد مناخ ملائم لرفع انتاجية العامل والعمل .

٢/ تأمين العيش الكريم للمواطن واسرته في حياته ومن بعده عن طريق توفير دخل مستمر بعد انقطاع الدخل بسبب الوفاة أو العجز أو الاصابة أو الشيخوخة أو البطالة أو خلافها .

٣/ النظرة الانسانية للعامل باعتباره مواطنا له حق الرعاية على الدولة باعتباره عنصراً ايجابياً من عناصر الانتاج .

٤/ مساهمة فوائض اموال التأمين الاجتماعى في نمو وتطوير المجتمع وذلك في المساهمة في خطط التنمية المختلفة وخلق فرص عمل جديدة .

٥/ تلعب انظمة التأمين الاجتماعي دوراً مميزا في تحقيق العدالة الاجتماعية والتكافل الاجتماعى .

٦/ مساهمة استثمارات التأمين الاجتماعى ذات المردود المباشر على المؤمن عليهم في حل بعض المشاكل الاجتماعية في مجال الاسكان مثلا للقوى العاملة مما يساعد في الاستقرار والحد من تسرب الأيدى العاملة .

٧/ المساهمة في رفع المستوى الصحى للمجتمع عن طريق تطبيق تأمين إصابات العمل وتأمين الرعاية الطبية في حالتى المرض والامومة .

(٣) دور المنظمات الاقليمية والدولية :

ومن هنا فان الجهود تتجه منذ وقت بعيد الى ايجاد نوع من التكامل الاقتصادى بين الدول العربية وعلى الأخص في سوق العمل ، وكانت نتيجة هذه الجهود التى بذلت في مجال التعاون العربى انشاء العديد من المنظمات المتخصصة في اطار جامعة الدول العربية مثل منظمة العمل العربية والمجلس الاقتصادى العربى الذي وافق في سنة ١٩٧٥ على اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية ومنها انبثقت اتفاقية تنقل الايدى العاملة ، وتنسيق شروط الاستخدام والعمل والتأمين الاجتماعى ، كما ساهمت منظمة العمل العربية مساهمة ايجابية في مجال تشريعات العمل والتأمين الاجتماعى حيث أصدرت العديد من الاتفاقيات ساعدت في تطوير النظم القائمة أصلا وهى :-

١/ الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ والخاصة بمستويات العمل .

٢/ الاتفاقية العربية رقم (٢) لعام ١٩٦٧ الاتفاقية العربية لتنقل الايدى العاملة .

٣/ الاتفاقية العربية رقم (٣) لسنة ١٩٧١ الاتفاقية العربية للمستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية .

٤/ الاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ - معدلة - الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل .

٥/ الاتفاقية رقم (١٤) لسنة ١٩٨١ - بشأن حق العامل العربى في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الاقطار العربية .

هذا وفي سبيل تطوير نظم التأمين الإجتماعى فإن مكتب العمل العربى قد تبنى بالتعاون مع اجهزة التأمين الاجتماعى في الوطن العربى عقد العديد من الندوات المتخصصة في مجال التأمين الاجتماعى والتى كانت من نتائجها المصادقة علي بعض الاتفاقيات وانشاء المركز العربى للتأمينات الاجتماعية وتوحيد مصطلحات التأمين الاجتماعي ، كما قدمت المنظمة من خلال المركز العربى للتأمينات الاجتماعية برامج تدريبية عديدة لكل من اصحاب العمل ومنظمات العمال وادارات نظم التأمين الاجتماعى هذا الى جانب تقديم المساعدات الفنية في تأسيس نظم التأمين الاجتماعى في بعض البلدان العربية وتقديم المشورة الفنية لمنظمات التأمين الاجتماعى القائمة وعموما فقد اسهم المركز العربى مساهمة إيجابية وفعالة في اعداد وتنفيذ برامج تدريبية ناجحة ساعدت في الارتقاء بكفاءة الاجهزة الادارية للتأمين الاجتماعى في الوطن العربى .

وقد كان كذلك لمنظمة العمل الدولية مجهود رائد في مجال التأمين الاجتماعى . اذ اصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية والتوصيات التى تهدف الى حماية القوى العاملة المنتجة ووضع الحدود الدنيا لمستويات العمل والتأمين الاجتماعى والتى من اشهرها اتفاقية المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ ، كما درجت منظمة العمل الدولية على تقديم دعم متكامل لأجهزة العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية حيث اوفدت

العديد من خبرائها ومستشاريها في مجالات القانون والادارة وتخطيط التأمين الاجتماعى والمحاسبة والدراسات والبحوث الاكتوارية مما ساعد في تطوير نظم التأمين الاجتماعى .

(٤) الاخطار التى يغطيها التأمين الإجتماعى :

لما كان موضوع هذا البحث ينصب حول المنازعات القانونية التى تثور عند تطبيق قانون التأمين الاجتماعي فان هذا يقودنا بالضرورة لتحديد الاخطار التى يغطيها وكذلك المزايا التى ينتفع بها المواطن وافراد أسرته من بعد وفاته ، وعليه فإن المتعارف عليه عالميا ان نظم التأمين الاجتماعى تغطى الاخطار التالية :-

١/ خطر الشيخوخة والعجز والوفاة .

٢/ إصابات العمل وأمراض المهنة .

٣/ التأمين الصحى .

٤/ التأمين ضد البطالة .

٥/ التعويضات العائلية .

وهذا ما يعرف بالنظام الشمولى للتأمين الاجتماعى اى بمعنى ان يكون النظام شاملا لكافة فروع التأمين المذكورة اعلاه ، ولكن فقد أخذت معظم نظم التأمين الاجتماعى في البلدان العربية بمبدأ التدرج في تغطية الاخطار فقد يوجد بلدٌ من البلدان العربية في غير حاجة الى تغطية بعض هذه الاخطار أو تكون حاجته الى بعضها ليس في درجة الأهمية مثلما هى للبعض الآخر من الاخطار وهكذا .

(٥) منافع التامين الإجتماعى :

تتمثل منافع التأمين الاجتماعى في التعويض العينى أو النقدي وتنحصر هذه المنافع في التالى :-

١/ معاش الشيخوخة والعجز والوفاة .

٢/ معاش إصابة العمل ومرض المهنة .

٣/ الرعاية الطبية (في تأمين المرض) أو (في تأمين اصابة العمل) .

٤/ تعويض الدفعة الواحدة في حالة عدم استيفاء شروط معاش الشيخوخة والعجز والوفاة أو الاستقالة أو الفصل .

٥/ المنح والاعانات في حالة الزواج أو الوفاة أو في حالة المفقود أو السجين .

٦/ التعويضات العائلية .

(٦) تمويل منافع التامين الإجتماعي :

توجد عدة اساليب في هذا الشأن ويمكننا القول بأن نظم التأمين الاجتماعى تنقسم في مجال التمويل الى انواع ثلاثة :

أولاً : تمويل عن طريق الاشتراكات .

بالنسبة للتأمين الإجتماعى ذي الاخطار طويلة الأجل (المعاشات) قد يكون التمويل باحدى الطريقتين :

١/ اما ان يكون التمويل كاملا ، وتقدر الاشتراكات في هذه الحالة على اساس

تكوين الاموال والاحتياطات التي تمثل القيمة الحالية للالتزامات المستقبلة الناشئة عن تطبيق هذه النظم ، ويتعين ان تكون هذه الاحتياطات كافية لمواجهة المزايا المستحقة لمجموعة المؤمن عليهم في المدى الطويل مع مراعاة تحقيق التكافؤ بين الاشتراكات المحصلة والمزايا الممنوحة تلافيا لحدوث اى عجز .

٢/ أو ان يكون التمويل جزئيا ، وتقدر فيه الاشتراكات على اساس تكوين احتياطيات تكفى لمواجهة المزايا في المدى القصير وتعدل الاشتراكات دوريا كلما زادت الالتزامات الخاصة بالنظام على اساس اقساط متزايدة ترتفع من جيل الى جيل حتى تصل الى حالة التوازن نتيجة استقرار قيمة الالتزامات .

أما في التأمين قصير الأجل كالتأمين الصحى والتأمين ضد البطالة فيمكن ان تتحدد الاشتراكات بحيث تقابل الاخطار المتوقعة خلال كل سنة . ومن ثم يكون ثبات قيمة الاشتراكات أو تعديلها مرتبطا بالتغيير في معدلات وقوع الخطر فاذا ظلت هذه المعدلات ثابتة فان الاشتراكات تظل كما هى دون تغيير

ثالثاً : تمويل عن طريق الضرائب :

تفرض هذه الضرائب على اساس تكوين الموارد الكافية لمواجهة اعباء النظام خلال كل سنة ، مع تكوين احتياطيات مناسبة لمواجهة الطوارئ التى قد تحدث نتيجة للزيادات الطارئة في الالتزامات .

ثالثاً : نظم تامين اجتماعى غير ممولة :

وفي ظل هذه النظم تتحمل الدولة بنفقاتها بما تعتمده في ميزانياتها من مبالغ

تخصص لمواجهة المزايا وبالتالي لا تكون هناك احتياطيات خاصة بالنظام وتكون الخزانة العامة في هذه الحالة هى الممول الوحيد .

ويختلف نوع التمويل الذى يصلح لبلد ما تبعا لاحواله الاقتصادية وظروفه الاجتماعية والسياسية التى تنبع من تجاربه الخاصة .

هذا وباستعراض غالبية نظم التأمين الاجتماعى في الوطن العربى نجد انها نظم ممولة وتعتمد في مصادر تمويلها على الاشتراكات .

(٧) هيئة التأمين الاجتماعى :

ان هيئة أو مؤسسة التأمين الاجتماعى هى في حقيقة الأمر الاداة القانونية التى بواسطتها تقدم الدولة لمواطنيها الخدمات التأمينية وهذه الخدمات تتمثل في المنافع والمزايا النقدية والعينية التى سبق ذكرها ، ومن أجل ذلك فقد أصبح من الأهمية بمكان استقلالية هيئة التأمين الاجتماعي عن ميزانية الدولة حتى يمكن ضمان تخصيص اموال التأمين الإجتماعى التى تحصل من العمال وأصحاب العمل والدولة في بعض الاحيان لأداء منافع التأمين وحدها فلا توجه لاغراض أخرى ، وكذلك تخول هذه الهيئة صلاحيات واسعة لتكوين الاحتياطيات واستثمارها لضمان الوفاء على الدوام بالالتزامات التى يرتبها القانون لصالح العمال المؤمن عليهم وأسرهم في الحاضر والمستقبل ، ومن أجل ذلك تحتل هيئة التأمين الاجتماعى مركزا هاما ومؤثرا في علاقة الدولة بمواطنيها .

(٨) طبيعة المنازعات التى تنشأ عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعى :

وباستقرار ما تقدم يتضح لنا جليا ان قانون التأمين الاجتماعي ذو علاقة ثلاثية الاطراف وهى العامل المؤمن عليه وصاحب العمل وهيئة التأمين الاجتماعى الموكل لها أمر ادارة وتنفيذ أحكام القانون النافذ .

ولما كان المشرع التأمينى قد اعتبر هيئة التأمين الاجتماعى القائمة على تنفيذ القانون هيئة عامة ومن ثم اعتبر اموالها اموالاً عامة وخول لها سلطة المحافظة على هذا المال بأن جعل له حق الامتياز وامكان اتخاذ اجراءات الحجز الادارى واتباع اجراءات التقاضى امام القضاء العادى فكان من الطبيعى ان تنشأ في علاقة الهيئة بالمستفيد أو صاحب العمل منازعات قد يكون باعثها في علاقة الهيئة التأمينية بالمستفيد من خلافات تأمينية ناشئة عن تطبيق القانون وبذلك يتمكن المؤمن عليه الاستفادة من نظام التحكيم المنصوص عليه في القانون قبل اللجوء الى اجراءات التقاضى التى قد يطول امدها وبذلك يفقد الحق قيمته عند الحصول عليه . أو قد تتأخر المنظمة التأمينية في الوفاء بالحقوق أو قد تؤدى هذه الحقوق على غير الوجه الصحيح من الناحية القانونية . وقد تنشأ هذه المنازعات من تهرب اصحاب الاعمال من التأمين على العاملين لديهم . أو يتأخرون في اداء الاشتراكات أو يفيدون المنظمة بأجور يتم على أساسها ربط الاشتراكات خلافا للأجور الفعلية التى يتقاضها هؤلاء العمال . وقد يكون هناك خلاف بين منظمة التأمين وأصحاب الأعمال بسبب المبالغ المطالب بها سواء في جملة الحساب أو طريقة ربط المبالغ محل المطالبة . وقد يكون باعث هذا النزاع بين منظمة التأمين الاجتماعي والمؤمن عليه في المطالبة باسترداد مبالغ تم صرفها دون وجه حق أو المطالبة بخفض الربط للمنفعة التى استحقت للمؤمن عليه .

كل هذه المنازعات بين الاطراف الثلاثة المشار اليها قد كفل لها المشرع وسائل وضمانات لسرعة حسمها أو لضمان الوفاء بها . ومن هذه الوسائل ما هو بالطريق الجنائى كفرض عقوبة جنائية مالية على اصحاب الاعمال الذين يتهربون من اداء الاشتراكات عن العاملين لديهم،أو من يعطى بسوء نية بيانات غير صحيحة يترتب عليها

ضياع اموال هيئة التأمين ، ومن هذه الوسائل والضمانات ما هو غير جنائى كاللجوء الى نظام التحكيم الطبى أو لجان فحص المنازعات .

والجدير بالذكر أننا في هذا البحث سنعمد على ان تكون دراستنا فيه مقارنة لتشريعات التأمين الإجتماعى في بعض الدول العربية حتى يكون البحث وافيا بالغرض الذى أعد من أجله توصلا لسهولة المقارنة وبخاصة جمهورية السودان ، دولة البحرين ، المملكة العربية السعودية ، جمهورية العراق ، سلطنة عمان ، الجماهيرية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى ، جمهورية مصر العربية والجمهورية اليمنية لما لها من نصيب وافر في مراجع هذا البحث ومصادره .

ومن خلال هذا البحث كذلك تلاحظون وحدة التشريعات العربية في كثير من نصوصها وأن معظم هذه التشريعات مقتبس من القانون المصرى ، ونحن نعتقد أن اقتباس التشريعات العربية في مجال التأمين الاجتماعي من القانون المصرى يحقق مقصداً من أجل المقاصد التى يقصد اليها العرب في يومنا هذا وهو توحيد التشريع بين البلاد العربية وهو أول خطوة لاقامة الوحدة القانونية بين الاقطار العربية .

ومما تقدم سيقتصر هذا البحث على المنازعات التى تسوى بالطرق الادارية التى ينظمها القانون والتى تخضع لنظام التحكيم قبل اللجوء الى اجراءات التقاضى كما اسلفنا ، وعليه ينقسم هذا البحث الى ثلاثة أبواب كالتالي :

الباب الأول : المنازعات الخاصة بالمؤمن عليهم والمستفيدين عنهم .

الباب الثانى : منازعات خاصة بأصحاب الأعمال .

الباب الثالث : منازعات خاصة بهيئة التأمين الاجتماعى أو مؤسسة أو صندوق التأمين الإجتماعى أو الضمان الاجتماعي .

الباب الأول

المنازعات الخاصة بالمؤمن عليهم

والمستفيدين عنهم في قانون التأمين الإجتماعي

تمهيد :

تعتبر مزايا حقوق التأمين الاجتماعى أحد الاسباب التي تؤدى الى نشوب النزاع بين المؤمن عليهم أو المستفيدين عنهم ومنظمة التأمين الاجتماعى ، وعليه سيقتصر تناولنا للمزايا أو الحقوق المتعلقة بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين اصابات العمل وأمراض المهنة بشئ من الايجاز غير المخل لهذه المزايا . وهذه المزايا عادة يمنح فيها المستفيدون الحق في المعاش وما يترتب من حقوق أخرى سنتعرض لها بشئ من التفصيل في الفصول التالية :

الفصل الأول

المزايا أو الحقوق الناشئة عن الاخطار الطبيعية والصناعية

تنقسم مزايا أو حقوق التأمين الاجتماعى من حيث نوع الخطر الى قسمين هى :

(أ) المزايا أو الحقوق التأمينية الناشئة عن الأخطار الطبيعية وتنحصر في خطر الشيخوخة والعجز والوفاة .

(ب) مزايا أو حقوق تأمينية ناشئة عن أخطار صناعية أو اقتصادية ، وتتمثل في خطر إصابات العمل وأمراض المهنة وخطر البطالة .

وكما سبق أن حددنا أن بحثنا هذا سيقتصر على دراسة المزايا والحقوق المتعلقة بالاخطار الطبيعية وخطر إصابات العمل فقط وهذه الحقوق عادة ما تكون تعويضا عينيا أو نقديا أو تعويضا عن فقد الاجر في حالة البطالة أو تعويض الدفعة الواحدة أو مبلغ التأمين الاضافى أو مصاريف العلاج أو المنح أو الاعانات مثل اعانة المفقود أو السجين ومصاريف الجنازة والى غير ذلك من الحقوق التأمينية ، ونظراً لأن هذه الحقوق تختلف باختلاف نوع التأمين فقد اختلفت الدول العربية في معالجتها بحسب ظروف كل دولة على حده ومثال ذلك :-

١/ في السودان : تمت معالجته بالتأمين على العاملين بموجب قانون التأمين الاجتماعى لسنة ١٩٩٠م الصادر في ١/٧/١٩٩٠ .

٢/ في مصر : تمت المعالجة بأربعة انواع هى : التأمين على العاملين وعالجه المشرع بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والثانى التأمين على أرباب الأعمال وعالجه المشرع بالقانون ١٠٨لسنة ١٩٧٦ والثالث التأمين على العاملين بالخارج القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٨ والرابع التأمين الشامل المنظم بالقانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ .

٣/ في البحرين : التأمين على العاملين بموجب مرسوم بقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦ قانون التأمين الاجتماعي .

٤/ في المملكة العربية السعودية : نظام التأمينات الاجتماعية بموجب المرسوم الملكى رقم ٢٢ وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ وهو نظام تامين على العاملين .

٥/ في العراق : قانون التقاعد والضمان الاجتماعى للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١(المعدل) .

٦/ في عمان : مرسوم سلطاني رقم ٧٢/١٩٩١م باصدار قانون التأمينات الاجتماعية بتاريخ ٢/ يوليو / ١٩٩١م وهو تأمين على العاملين .

٧/ في ليبيا : قانون رقم (١٣) لسنة ١٩٨٠ بشأن الضمان الاجتماعي .

٨/ في اليمن : هو نظام تأمين على العاملين قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٢٦) لسنة ١٩٩١م .

وهذه القوانين المختلفة تعالج أخطار طبيعية مثل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة والتأمين الصحي . وقد تعالج أخطاراً صناعية مثل إصابات العمل وأمراض المهنة وتأمين البطالة التي تنتج عن الظروف الاقتصادية التي تؤدي الى فقد المؤمن عليه للعمل بالرغم من قدرته على القيام بالعمل .

الفصل الثاني

الحقوق والمزايا التأمينية

الناشئة عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

ان تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة يعتبر الركيزة الاساسية بل حجر الزاوية في قطاع درء ذلك الخطر الطبيعي الذى يتهدد الانسان لا محالة من بلوغه سن الشيخوخة بمرور سنين العمر وكذلك مع مرور الايام وهو يطوى في كل ليلة صفحة من العمر . ايضا يتعرض الى الاصابة بالمرض الطبيعي غير المهنى أو الذى قد ينتج عن حادثة عمل بل ان الانسان في حياته يصاب بالعديد من الامراض التى تقلل من قدرته وحيويته وأخيراً تؤدى به الامراض الى عدم القدرة على العمل والانتاج وهنا يحدث العجز الصحى ويتوقف الدخل وبذلك تحل الحقوق والمزايا التأمينية محل صاحب العمل في التعويض عن الأجر الذى فقد ، وعند فقد العائل المؤمن عليه بوفاته وهنا تترمل الزوجات ويتيتم الابناء القصر من ذكور واناث وتحل النكبة ببقية أفراد الأسرة الابوين والاخوة والاخوات وذوى القربة والرحم الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على المؤمن عليه الذى توفى ، وعليه فإن هذا التأمين يمتد نطاقه في جميع تشريعات البلاد العربية السابق الاشارة اليها ، ومن ثم يجب بيان كافة الحقوق الناتجة عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في كل تشريع للدول التى ذكرناها .

أولاً : معاش الشيخوخة :

(١) المزايا والحقوق التأمينية في تشريع التأمين الاجتماعي السوداني : معاش الشيخوخة

استحقاق معاش الشيخوخة : تنص المادة ٥٧ على الآتى :-

(أ) بلوغ المؤمن عليه سن الستين ، والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين ، أو بلوغ أى منهما سن التقاعد المنصوص عليها في نظام الاستخدام المتفق عليه في عقد العمل بشرط ألا تقل هذه السن عن ستين سنة للمؤمن عليه أو خمس وخمسين سنة للمؤمن عليها بحسب الحال .

(ب) عدم بلوغ المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين على ألا تقل سن من يطلب المعاش عن خمس وأربعين سنة .

(ج) ألا تقل المدة المسدد عنها الاشتراكات عن اثنتى عشر سنة ، ويدخل في ذلك نصف مدة الخدمة السابقة المسدد عنها مكافأة نهاية الخدمة ... الخ .

(د) وتنص المادة ٦٤ (١) باستحقاق المؤمن عليه الذى تنتهى خدمته بقرار وزارى معاشاً اذا كانت مدة اشتراكه في التأمين اثنتى عشرة سنة فأكثر وذلك بغض النظر عن سنه عند انتهاء الخدمة .

(٢) استحقاق معاش الشيخوخة في التشريع المصرى المادة ١٨ منه

يستحق هذا المعاش في الحالات الآتية :

١/ انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف

المعامل به أو بلوغه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم بالبندين (ب) و(ج) من المادة (٢) وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل .

٢/ انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند (أ) من المادة (٢) وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٨٠ شهراً على الاقل .

ومن فحوى البند (٢) اعلاه يتضح ان المؤمن عليه الذى يفصل بقرار جمهورى أو الغاء الوظيفة يستحق معاش الشيخوخة قبل بلوغ سن التقاعد ويتحقق هذا بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

٣/ انتهاء الخدمة المبكرة للمؤمن عليه بشرط ألاّ تقل مدة اشتراكه في التأمين عن ٢٤٠ شهراً على الأقل .

مادة (١٨) مكرر : يستحق المعاش عن الاجر المتغيرأيا كانت مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر وذلك متى توافرت في شأنه احدى حالات استحقاق المعاش عن الاجر الاساسى .

(٣) استحقاق معاش الشيخوخة في تشريع دولة البحرين المادة ٣٤ منه

يستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة وفقا لمدد اشتراكه في التأمين سواء كانت متصلة أو متقطعة في الحالات الآتية :

١/ انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين سنة من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ٢٤٠ شهر تأمين على الاقل ، أو المؤمن عليها قبل بلوغها

سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة اشتراكها ١٨٠ شهر تأمين على الأقل . وفي هذه الحالة يخفض المعاش بنسبة تقدر تبعا لسن المؤمن عليه في تاريخ طلب صرف المعاش وفقا للجدول رقم (١) المرافق للقانون .

٢/ انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين سنة من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهر تأمين على الأقل .

٣/ انتهاء خدمة المؤمن عليه بعد سن الستين من عمره والمؤمن عليها بعد سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة الاشتراك في التأمين ١٢٠ شهر تأمين على الأقل منها ما لا يقل عن ٣٦ شهر تأمين متصلة خلال السنوات الخمس الأخيرة السابقة على انتهاء الخدمة .

(٤) استحقاق معاش الشيخوخة في تشريع المملكة العربية السعودية مادة ٣٨

١/ ان المؤمن عليه سواء كان رجلاً ام امرأة اذا بلغ سن الـ٦٠ كاملة وتوقف عن ممارسة اى نشاط مهني خاضع للتأمين يحق له الحصول على معاش الشيخوخة اذا قضى على الأقل :-

(أ) ١٢٠ شهراً منها ٣٦ شهرا في خلال السنوات الخمس الأخيرة التى تسبق طلب المعاش والتوقف عن العمل .

أو

(ب) ١٨٠ شهراً تأمين بالمجموع .

٢/ غير ان العمال المتقدمين في السن الذين لم يسعفهم الوقت بقضاء (١٢٠) شهر تأمين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة السابقة ورغبة بالسماح

لهم بالاستفادة من معاش الشيخوخة ، فكل عامل مؤمن عليه وقد سرح من عمله بعد بلوغه الـ ٦٠ كاملة يمنح له في حسابه شهر تأمين عن كل شهر ينقصه لبلوغ الـ١٢٠ شهر تأمين ، يطبق هذا الحكم خلال السنوات الخمس الأولى فقط التى تلى ادخال نظام تأمين في المنطقة التي يعمل فيها المؤمن عليه ذو العلاقة على شرط ان يكون قد أمضى ١٢٠ شهر عمل مأجور على الاقل منها ٦٠ شهر تأمين غير متقطع على الأقل وذلك قبل تسريحه مباشرة .

(٤) استحقاق معاش الشيخوخة (الراتب التقاعدى) في التشريع العراقى (مادة ٦٥)

يستحق العامل المضمون عند انتهاء خدمته ، راتبا تقاعديا في احدى الحالات الآتية :

(أ) اذا اكمل الرجل الستين من العمر أو اذا أكملت المرأة الخامسة والخمسين من العمر وكانت لأى منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل .

(ب) اذا كانت للرجل ثلاثون سنة مضمونة على الاقل ، أو كانت للمرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الاقل .

يلاحظ ان التشريع العراقى قد اكتفى فقط بأن يكون للرجل أو المرأة مدة ثلاثين أو خمس وعشرين سنة خدمة مضمونة دون التقيد ببلوغ سن التقاعد المنصوص عليه بالفقرة (أ) اعلاه .

(ج) اذا توفى العامل أثناء مدة خدمته المضمونة وكان تسجيله ثابتا في الدائرة (مدفوعا عنه الاشتراك قبل الوفاة) دون النظر الى مدة خدمتة أو كمية المبالغ المدفوعة عنه .

ومن هذا النص نرى ان المشرع العراقي جعل من حدوث الوفاة سببا لمنح معاش التقاعد لخلف المؤمن عليه العامل .

(٣) استحقاق معاش الشيخوخة في التشريع الليبي (المادة ١٣)

(أ) يستحق معاش الشيخوخة للمشترك عند انتهاء خدمتة أو عمله بسبب بلوغه السن المحددة قانونا لترك العمل أو الخدمة .

(ب) وتكون هذه السن (٦٥) خمسا وستين سنة ميلادية كاملة فيما يتعلق بالمشتركين من الرجال . كما تكون (٦٠) ستين سنة ميلادية كاملة بالنسبة الى الفئات الآتية :-

١/ العاملات من النساء .

٢/ الرجال العاملين في الاعمال أو الصناعات المضرة بالصحة التى تحددها اللوائح .

٣/ الرجال العاملين في الاعمال العادية وذلك بشرط ان يكون انتهاء الخدمة أو العمل بناء على موافقتهم وموافقة الجهات التى يعملون بها

(ج) على أنه يجوز لمن بلغ السن المحددة بالفقرة (ب) السابقة ان يستمر في الخدمة أو العمل بعد الخامسة والستين أو بعد الستين حسب الأحوال – بشرط موافقته هو وموافقة جهة العمل أو الخدمة وذلك مع عدم الاخلال بالشروط الأخرى المقدرة قانوناً للبقاء في الخدمة أو العمل .

(د) وتعدل بما يتفق مع أحكام هذه المادة الاحكام المتعلقة بسن انتهاء الخدمة أو

العمل المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٦ وغيره من التشريعات المنظمة للخدمة أو العمل وفي أنظمة الشركاء والعمال على الأ يخل ذلك بالسن المحددة لانتهاء الخدمة في قوانين نظام القضاء والشرطة وحرس الجمارك .

المادة (١٤) فقرة (د) من التشريع الليبى تنص على الآتى :

« وتبين اللوائح الأحكام التنفيذية لتسوية معاشات الشيخوخة وضوابط استحقاقها وصرفها » .

ثم جاء قرار اللجنة الشعبية رقم ٦٦٩ لسنة ١٩٨١م بشأن لائحة معاشات الضمان الاجتماعى المواد من ١٢ – ١٤ منظمة لأحكام معاش الشيخوخة وهى كالتالى :-

المادة (١٢) شروط استحقاق المعاش :

يشترط لاستحقاق معاش الشيخوخة وفقا لقانون الضمان الإجتماعى :

١/ ان يكون الشخص من فئات المشتركين في نظام الضمان الاجتماعى وذلك بأن يكون من الشركاء في الانتاج أو الموظفين أو العمال أو العاملين لحساب أنفسهم .

٢/ ان تكون اعماله أو خدماته قد انتهت جميعا بحيث يثبت ان خدمته الاخيرة أو عمله الاخير قد انتهي وأن يقر بأنه غير مستمر في أى عمل أو خدمة مما تنطبق غليه أحكام قانون الضمان الاجتماعي .

٣/ أن يكون قد بلغ السن المحددة قانونا لانتهاء الخدمة أو العمل وهى السن

المبينة أحكامها في المادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعى وفي الفصل السابق من هذه اللائحة .

٤/ ان يكون انتهاء الخدمات أو الاعمال بسبب بلوغ السن القانونية قد حدث اعتباراً من يوم أول يونيو سنة ١٩٨١م وهو التاريخ المحدد لبدء سريان نظام معاش الشيخوخة المقرر بقانون الضمان الاجتماعى رقم ١٣ لسنة ١٩٨٠ .

مادة (١٣) حالة استمرار العمل بعد السن :

١/ لا يستحق المشترك معاش الشيخوخة اذا بلغ سن الخامسة والستين أو سن الستين – بحسب الاحوال – دون ان تنتهي خدمته أو عمله وانما استمر يعمل أو يخدم بموافقته هو وموافقة جهة عمله أو خدمته ، أو في جهة عمل أو خدمة أخري وفقا لحكم الفقرة (ج) من المادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعى ، وبمراعاة الشروط القانونية المتعلقة باستمرار الخدمة أو العمل بعد السن المذكورة .

٢/ ويبدأ استحقاق هذا المشترك لمعاش الشيخوخة عندما تنتهى خدماته أو اعماله جميعا فيما بعد سن الخامسة والستين أو الستين – بحسب الاحوال .

مادة (١٤) انتهاء الخدمة قبل بلوغ السن :

١/ اذا انتهت خدمة المشترك أو عمله – قبل بلوغ السن المحددة لانتهاء العمل أو الخدمة – وذلك لسبب غير العجز الكلى للمرض أو إصابة العمل ، فانه لا يستحق معاش الشيخوخة إلا حين تبلغ سنه السن المحددة لانتهاء الخدمة أو

العمل وفقا لأحكام المادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعى والفصل السابق من هذه اللائحة .

٢/ ويستحق له ببلوغ هذه السن معاش الشيخوخة ولو كان قد بلغ السن المذكورة وهو خارج العمل أو الخدمة متى توافرت الشروط الأخرى اللازمة لاستحقاق المعاش المذكور .

المادة (١٦) المساواة في استحقاق المعاش :

١/ عند توافر الشروط المقررة من (١٢) الى (١٤) المذكورة أعلاه من هذه اللائحة يستحق المشترك معاش الشيخوخة الضمانى أياً كانت مدة خدمته أو عمله المحسوبة ، وأياً كانت جنسيته – مواطناً كان أو عربيا أو أجنبيا – وأيا كان جنسه – ذكراً كان أو أنثى .

٢/ على أن يراعى بشأن المشتركين غير المواطنين ، الذين ليست لهم مدد اشتراك محسوبة في ظل نظام التأمين الاجتماعى والذين لا تحكم أوضاعهم اتفاقيات ضمانية خاصة ، ألا يستحق لهم معاش الشيخوخة إلا اذا قضوا في الخدمة أو العمل بعد يوم ١٩٨١/٦/١ مدة عشر سنوات (على الاقل) سددت عنهم خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي مع استيفاء شروط استحقاق المعاش المشار اليها بالفقرة السابقة . فاذا لم يتوافر لهم شرط المدة [illegible] لا يستحقون معاش الشيخوخة عند انتهاء خدمتهم أو عملهم [illegible] هذه الحالة الاعانة الاجمالية المقررة بالفصل [illegible]

٣/ فاذا كانت للمشترك – غير المواطن – مدة محسوبة في نظام التأمين الاجتماعي فيشترط لاستحقاقه معاش الشيخوخة الضماني ان تكون له بعد يوم ١٩٨١/٦/١ مدة اشتراك محسوبة في نظام الضمان الاجتماعي تكمل مدة التأمين السابقة بحيث لا يقل مجموعها عن عشر سنوات .

(٧) استحقاق معاش الشيخوخة في التشريع العُماني (المادة ٢١)

يستحق المؤمن عليه من الهيئة معاش الشيخوخة وفقا لمدد اشتراكه في التأمين من تاريخ العمل بهذا القانون سواء كانت متصلة أو منفصلة في الحالات الآتية :–

١/ انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (١٨٠) شهرا على الاقل أو ببلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين من عمرها متى كانت مدة اشتراكها في التأمين (١٢٠) شهرا على الاقل .

٢/ انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين من عمره متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (٢٤٠) شهراً على الاقل ، أو المؤمن عليها قبل بلوغها سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة اشتراكها (١٨٠) شهرا على الاقل . ويخفض المعاش المستحق في هذه الحالة بنسبة تقدر تبعا لسن المؤمن عليه وفقا للجدول رقم (٣) المرافق ولا يسرى التخفيض بالنسب المشار اليها بالفقرة الثانية من هذا البند في حالات طلب المؤمن عليه أو المستحق عنه صرف المعاش لثبوت العجز أو لوقوع الوفاة .

٣/ انتهاء خدمة المؤمن عليه بعد الستين من عمره والمؤمن عليها بعد سن الخامسة

والخمسين متى كانت مدة الاشتراك في التأمين (١٨٠) شهرا على الاقل منها ما لا يقل عن ٣٦ شهرا متصلة خلال السنوات الخمس الاخيرة السابقة على انتهاء الخدمة .

(٨)- استحقاق معاش الشيخوخ في التشريع اليمنى (المادة ٥١)

يستحق معاش الشيخوخة في الاحوال الآتية :-

١/ بلوغ المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين على ان لا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن (١٨٠) اشتراكا شهريا . أى خمس عشرة سنة اشتراك .

٢/ بلوغ المؤمن عليه الخامسة والاربعين ، ويشترط ألاّ تقل مدة اشتراكه في التأمين عن (٢٤٠) اشتراكا شهريا ، (عشرين سنة) وألاّ يلتحق بعمل تسرى عليه أحكام هذا القانون ، ويخفض المعاش في هذه الحالة بالنسب الواردة في الجدول رقم (٢) المرفق لهذا القانون .

٣/ اذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٣٦٠) اشتراكا شهريا أى (٣٠ سنة) اشتراك والمؤمن عليها (٣٠٠) اشتراكاً شهرياً أى (٢٥سنة) اشتراك . مهما كان سن المؤمن عليه أو المؤمن عليها .

٤/ عند استكمال مدة اشتراك المؤمن عليه (٣٠٠) اشتراكا شهريا أى ٢٥ سنة وبلوغه سن الخمسين و إستكمال المؤمن عليها مدة اشتراك (٢٤٠) اشتراكاً شهرياً أى (٢٠) سنة اشتراك وبلوغها سن السادسة والاربعين .

٥/ يجوز للمؤمن عليه الذي بلغ سن الستين والمؤمن عليها التى بلغت سن الخامسة والخمسين ولم يستوفيا شرط استكمال مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق معاش الشيخوخة طبقاً للفقرة (١) اعلاه من هذه المادة الاستمرار في العمل حتى تبلغ اشتراكاتها في التأمين (١٨٠) اشتراكا شهريا على ان لا تزيد مدة الاستمرار في العمل عن (٦٠) اشتراكا أى (خمس سنوات) اذا كان ذلك سيعطيها الحق في الحصول على المعاش كما يجوز لكل منهما تسديد النقص في اشتراك التأمين دفعة واحدة عن حصته وحصة صاحب العمل .

ومما تقدم نخلص الى أن شروط استحقاق معاش الشيخوخة في التشريعات العربية التى اشرنا اليها تتحدد في التالى :-

١/ اشتراط بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة وهنا نجد هنالك اختلافاً في تحديد السن هذه في التشريعات العربية وهي عادة ما تتراوح بين ٥٥ – ٦٥ سنة .

٢/ اشتراط استيفاء مدة اشتراك معينة لاستحقاق المعاش ، وأيضاً اختلفت التشريعات العربية في تحديد المدة الموجبة لاستحقاق المعاش فنجد الآتى :-

في التشريع السودانى حددت مدة الاشتراك باثنتى عشر سنة وفي التشريع السعودى حددت المدة بـ١٢٠ شهراً أي عشر سنوات إلا انه وضع شرطاً مقيداً إلا وهو ضرورة ان تكون منها ٣٦ شهراً متصلة في الخمس سنوات الاخيرة السابقة على طلب المعاش أو التوقف عن العمل أو استكمال ١٨٠ شهر تأمين بالمجموع . أما في التشريع العراقى فقد تحدد ان تكون مدة الاشتراك ٢٠ سنة بالنسبة للرجل والمرأة الا انه

منح الرجل الذى لديه ٣٠ سنة اشتراك والمرأة التى لديها ٢٥ سنة اشتراك الحق في معاش الشيخوخة دون التقيد بعامل السن أى بلوغ سن الشيخوخة المنصوص عليه في القانون أما في التشريع المصرى فقد تحددت المدة الموجبة لاستحقاق المعاش في ثلاث مراحل هى :-

(أ) ١٢٠ شهر اشتراك للذين بلغوا سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف في الدولة أو بلوغ سن الستين لبقية المؤمن عليهم .

(ب) ١٨٠ شهرا على الأقل للذين يفصلون بقرار جمهورى أو لالغاء الوظيفة .

(ج) ٢٤٠ شهراً على الاقل للمؤمن عليه الذى ينهى خدمته مبكراً .

وبالرجوع الى التشريع الليبى فاننا نجد ان المشرع الليبى لم يضع للمواطن الليبى مدة محددة للاشتراك بل اكتفى بشرط السن الوارد بالقانون أيا كانت مدة الاشتراك إضافة لبعض الشروط التي وردت باللائحة المنفذة لأحكام القانون والتى أوردناها اعلاه في هذا البحث .. الاّ أنه في ذات الوقت حدد المشرع الليبى للمؤمن عليه الأجنبى شرطاً لمدة الاشتراك لكى يستحق معاش الشيخوخة لذا اشترط ان تكون لديه عشر سنوات اشتراك على الاقل .

وهكذا نلاحظ هذه الفروقات في بقية التشريعات العربية التى اشرنا اليها .

ثانياً : معاش العجز الصحى والوفاة :

يقصد بالعجز الصحى حدوث العجز الكلى أو الجزئى المستديم للمؤمن عليه وأيضاً يقصد بالوفاة الوفاة الحقيقية أو الحكمية وفقا للأحكام الواردة في القانون ، فاذا حدث للمؤمن عليه عجز كلي أو عجز جزئى مستديم أو اذا توفى اثناء الخدمة وكانت الاسباب

التى أدت الى حدوث العجز أو الوفاة ليست إصابية فهنا يستحق المؤمن عليه معاشاً يسمى معاش العجز الصحى عند حدوث العجز غير الاصابى أو معاش الوفاة في حالة الوفاة غير الاصابية .

وفيما يلى سنتناول استعراض النصوص التى وردت في تشريعات الدول العربية حول معاش العجز الصحى والوفاة :

(١) شروط استحقاق معاش العجز الصحى والوفاة في التشريع السودانى

مادة ٦٢ (د) يستحق معاش العجز الصحى الكلى المستديم في أى من الحالتين الاثنتين وهما :-

(أ) انتهاء خدمة المؤمن عليه ، لثبوت عجزه الصحى الكلى المستديم .

(ب) ثبوت العجز الصحى الكلى المستديم خلال سنه من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه ، بشرط عدم تجاوزه سن الستين وعدم صرفه تعويض الدفعة الواحدة وفقا لأحكام الفقرات (أ) و(ج) و(د) من المادة ٦٧ .

مادة (٦٣) (١) يستحق معاش الوفاة في أى من الحالتين وهما :

(أ) انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة .

(ب) وفاة المؤمن عليه ، خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوزه سن الستين ، وعدم صرفه تعويض الدفعة الواحدة وفقا لأحكام الفقرات (أ) و(ج) و(د) من المادة ٦٧ .

هذا ويخضع كلا المعاشين للقواعد المنظمة للحد الاعلى والأدنى للمعاش ووفقا لأحكام القانون السوداني وجدير بالملاحظة هنا ان التشريع السوداني تميز بمنح المعاش للمؤمن عليه في كلا الحالتين أيا كانت مدة إشتراكه في التأمين .

(٢) شروط استحقاق معاشا العجز الصحي والوفاة في التشريع المصرى

مادة (١٨) يستحق معاشا العجز الصحي والوفاة في الحالات الآتية :-

البند (٣) انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل ، أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل . ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة .

البند (٤) وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزاً كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها في البند (١) (سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به أو لبلوغه سن الستين) وعدم صرفه القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة .

البند (٦) وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين بعد انتهاء خدمته متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة و يسوى المعاش في هذه الحالة على أساس مدة الاشتراك في التأمين .

ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالتين المبينتين في البندين (٣) و(٤) السابقتين ان تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ولا يسرى هذا الشرط في شأن الحالات الآتية :-

(أ) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (أ) من المادة (٢) وكذلك المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (ب) من ذات المادة الذين يخضعون للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقا لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الاتفاقات بناء على عرض الهيئة المختصة .

(ب) انتقال المؤمن عليه من العاملين المنصوص عليهم في البند السابق من هذه الفقرة للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالات الاستحقاق المنصوص عليها في البند (٣) و(٤) .

(ج) ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة اصابة عمل .

(٣) شروط استحقاق معاش العجز والوفاة الناشئين عن سبب غير مهنى في تشريع دولة البحرين :

مادة (٣٧) اذا انتهت خدمة المؤمن عليهبالعجز أو الوفاة بسبب غير مهنى قبل بلوغه سن الستين سنة أو قبل بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو اذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة أى في أى سن استحق المعاش للمؤمن عليه أو المؤمن عليها أو المستحقين بالشروط الآتية :-

(أ) اذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ٦ شهور متصلة على الاقل قبل حدوث العجز أو وقوع الوفاة مباشرة أو .

(ب) اذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ١٢ شهرا متقطعة منها على الأقل ثلاثة شهور اشتراك في التأمين متصلة قبل حدوث العجز أو الوفاة مباشرة .

فاذا لم يحدث العجز أو لم تقع الوفاة بعد استيفاء الحد الأدنى لمدد الاشتراك المشار اليها بالبندين أ و ب السابقين وانقطع أيهما عن الاشتراك في التأمين لأى سبب من الاسباب كان لأيهما أو للمستحقين عنهما حسب الحالة الحق في المعاش اذا حدث العجز خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين وقبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين أو اذا وقعت الوفاة خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين بغض النظر عن السن مالم تكن قد توافرت في شأن أيهما حالة استحقاق المعاش المنصوص عليها في البند (١) من المادة (٣٤) السابقة وكان هذا المعاش أفضل .

وفي هذا الشأن يأتى التشريع البحرينى أقرب الى التشريع المصرى باعتبار ان الاخير يعد مصدراً له

(٤) شروط استحقاق معاش العجز غير المهنى والوفاة في تشريع المملكة العربية السعودية :

مادة (٣٩) معاش العجز غير المهنى :

١/ يحق للمؤمن عليه الذى يصاب بعجز بسبب غير مهنى قبل بلوغه سن التقاعد الحصول على معاش عجز اذا أمضى :

(أ) (٦٠) شهر تأمين منها ٢٤ شهرا تقع خلال السنوات الثلاث التى تسبق بدء العجز ، أو .

(ب) ١٢٠ شهر تأمين دون أى اعتبار آخر .

٢/ غير ان العمال الذين يصابون بعجز قبل ان يكملوا مدة (٦٠) شهر تأمين المشار اليها في البند (أ) من الفقرة السابقة يمنح لكل مؤمن عليه يصاب بعجز الحق في ان يسجل في حسابه شهر تأمين عن كل شهر ينقصه لإكمال الـ ٦٠ شهر تأمين كمجموع ، يطبق هذا الحكم خلال السنوات الثلاث الاولى فقط التى تلى ادخال نظام التأمين في منطقة عمل المؤمن عليه ذى العلاقة على شرط ان يكون قد أمضى ٦٠ شهر عمل مأجور منها (٣٠) شهر تأمين متصلة على الأقل وذلك قبل بدء العجز مباشرة .

مادة (٤٠) معاش الوفاة

في حالة وفاة مؤمن عليه مستجمعا لشروط التأمين المقررة لاستحقاق معاش عجز (غير مهنى) أو وفاة صاحب معاش شيخوخة ، فان افراد عائلته الذين تقع اعالتهم عليه كما عرفتهم المادة (٢) من هذا النظام ، لهم الحق بمعاشات الورثة .

ويشترط لاستحقاق الارملة المعاش ان يكون عقد زواجها قد تم قبل ستة أشهر على الاقل من الوفاة اذا كان الامر يتعلق بمؤمن عليه يمارس العمل ، وقبل ١٢ شهرا من الوفاة اذا كان الأمر يتعلق بصاحب معاش شيخوخة أو عجز .

(٥) شروط استحقاق تقاعد العجز أو الوفاة في التشريع العراقى المادة ٥٠ تقاعد العجز (المعتبر ، الكامل ، الجزئى) :

(أ) اذا اعتبر العامل المريض ، أو العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عجز نتيجة

عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الأقصى للاجازة المرضية ، كما هو مبين في القانون ، يمنح راتبا تعاقديا مرضياً وفق الاسس المحددة بالمادة (٦٨) من هذا القانون .

(ب) اذا أسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوى (٣٥٪) من العجز الكامل فاكثر يمنح صاحبه راتبا تقاعديا مرضياً جزئياً على أساس نسبة عجزه الجزئى مضروبة بالراتب التقاعدى المرضى الكامل .

(ج) للدائرة وللعامل العاجز مرضيا أو المعتبر عاجزا الحق في طلب اعادة الكشف الطبى كل ستة أشهر بالنسبة للعامل العاجز مرضيا وكل ثلاثة أشهر بالنسبة للعامل المعتبر عاجزاً بسبب عدم شفائه وعلى العامل أن يحضر موعد الكشف الطبى ، وفي حالة تخلفه يقطع الراتب عنه الى ان يحضر ويمتثل للكشف .

(د) اذا ثبت للدائرة ان العامل المريض المعتبر عاجزا ، يزاول عملا مأجورا اعتياديا يقطع عنه الراتب .

(هـ) يحول راتب التقاعد المرضى الكامل عند وفاة المتقاعد مرضياالى خلفه أما راتب التقاعد المرضى الجزئى فينقطع نهائيا عند وفاة صاحبه .

المادة ٦٥ الراتب التقاعدي عند الوفاة :

يستحق العامل المضمون عند انتهاء خدمته راتبا تقاعديا في احدى الحالات الآتية :-

(ح) اذا توفى اثناء سريان مدة خدمته المضمونة وكان تسجيله ثابتا في الدائرة

(ومدفوعاً عنه الاشتراك أو مستحقا عليه قبل الوفاة) دون النظر الى مدة خدمته أو كمية المبالغ المدفوعة عنه .

يستحق الخلف راتب العامل الذى توفى وفقا لأحكام الفقرة (ج) من المادة (٦٥) من هذا القانون كما يحول الى الخلف الراتب التقاعدي المستحق وفقا لاحدى الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ – ب) من المادة (٦٥) من هذا القانون ، في حالة وفاة العامل المتقاعد .

هذا وقد سبق لنا ان اشرنا الى هذه المادة الاخيرة عند مناقشتنا لشروط استحقاق معاش الشيخوخة الراتب التقاعدى .

(٦) شروط استحقاق معاشات العجز والوفاة الناشئين عن سبب غير مهنى في التشريع العماني مادة (٢٢) :

اذا انتهت خدمة المؤمن عليهبالعجز أو للوفاة بسبب غير مهني قبل بلوغه سن الستين أو قبل بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو اذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة في أى سن استحق المعاش للمؤمن عليه أو المؤمن عليها أو المستحقين عنهما بأحد الشروط الآتية :-

(أ) اذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين ستة أشهر متصلة على الاقل قبل حدوث العجز أو وقوع الوفاة مباشرة .

(ب) اذا بلغت مدة الاشتراك في التأمين (١٢) شهرا متقطعة منها على الاقل ثلاثة أشهر اشتراك في التأمين متصلة قبل حدوث العجز أو الوفاة مباشرة .

فاذا لم يحدث العجز أو لم تقع الوفاة بعد استيفاء الحد الأدنى لمدد الاشتراك المشار اليها بالنبد (أ) أو (ب) السابقين وانقطع أيهما عن الاشتراك في التأمين لأى سبب من الاسباب كان لأيهما أو للمستحقين عنهما حسب الحالة الحق في المعاش اذا حدث العجز خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين وقبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو اذا وقعت الوفاة خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين بغض النظر عن السن ما لم تكن قد توفرت في شأن ايهما حالة استحقاق المعاش المنصوص عليها في البند (٢) من المادة (٢١) السابقة وكان هذا المعاش أفضل .

وهنا يجدر بنا أن نورد نص البند (٢) من المادة ٢١ والمشار اليها اعلاه حيث تقرأ :

« انتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغه سن الستين من عمره متى كانت مدة اشتركه في التأمين (٢٤٠) شهرا على الاقل أو المؤمن عليها قبل بلوغها سن الخامسة والخمسين متى كانت مدة اشتراكها (١٨٠) شهراً على الاقل .

ويخفض المعاش المستحق في هذه الحالة بنسبة تقدر تبعا لسن المؤمن عليه وفقا للجدول رقم (٣) المرافق بالقانون .

ان نص المادة ٢٢ اعلاه تقابلها تماما نص المادة ٣٧ من تشريع دولة البحرين باعتبار ان مصدرهما معاً هو التشريع المصرى .

(٧) شروط استحقاق معاش العجز الكلى لغير إصابة العمل في التشريع الليبى :

تقرأ المادة (١٨) (أ) من القانون ، اذا انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب عجز

كلى مستديم – بنسبة ٦٠٪ أو اكثر – ناشئ عن عدم اللياقة الصحية أو عن مرضه أو حادث ، وكان ذلك لا يرجع الى اصابة العمل ، فانه يستحق معاشاً – يحسب طبقا للأسس والقواعد الواردة بذات المادة من القانون – هذا وتحدد اللوائح الاحكام التنفيذية وقواعد استحقاقها .

المادة ٢١ معاشات (الورثة) المستحقين عن المضمونين :

(أ) اذا انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب الوفاة فيحسب المعاش الذي كان يستحقه بافتراض أنه عجز عجزا كليا ويصرف نصيبه من هذا المعاش الى المستحقين عنه من افراد أسرته .

(ب) واذا توفى صاحب المعاش المقرر وفقا لأحكام احدي المواد ١٤ و١٧ و١٨ (وهى خاصة بمعاش الشيخوخة والعجز باصابة العمل أو غير إصابة العمل) فيصرف لافراد أسرته المستحقين عنه نصيب من ذلك المعاش .

(ج) وتحدد اللوائح فئات أفراد الاسرة المستحقين عن المشترك وعن صاحب المعاش وشروط استحقاقهم ومقدار ما يستحقونه من انصبة ونسبة هذه الانصبة الى معاش المتوفى واحوال انتهاء الحق في المعاشات أو وقفه أو نقصه تبعا لزوال شروط الاستحقاق أو تغير الحالة .

بالنسبة لمعاشا العجز والوفاة لم يشترط المشرع الليبى فترة زمنية محددة للمؤمن عليه كاشتراك في التأمين وعليه فان المعاش يستحق بغض النظر عن أى فترة زمنية للاشتراكات .

(٨) شروط استحقاق معاشا العجز غير المهنى الكلى المستديم والوفاة في التشريع اليمنى:

تناول المشرع اليمنى الأحكام التى تنظم معاشا العجز غير المهنى والوفاة في المواد (٥٣) و(٥٥) و(٥٦) من القانون وهى كالتالى : -

مادة ٥٣ : يستحق معاش العجز الكلى المستديم غير المهنى على ان تكون مدة اشتراكه في التأمين (٦٠) اشتراكا شهريا على الأقل ، ويربط المعاش بواقع ٥٠٪ من متوسط أجر الاشتراك الشهرى للسنة الأخيرة أو على معاش الشيخوخة أيهما أكبر .

مادة ٥٥ : يستحق معاش الوفاة الطبيعية اذا كانت مدة اشتراك المتوفى في التأمين (٣٦) شهراً على الأقل ، ويربط المعاش بواقع ٥٠٪ من متوسط أجر الاشتراك الشهرى للسنة الأخيرة أو على اساس معاش الشيخوخة ايهما اكبر ، ويوزع على المستحقين بالتساوى .

مادة ٥٦ : يشترط لاستحقاق معاش العجز غير المهنى الكلى المستديم المنصوص عليه في المادة (٥٣) من هذا القانون ومعاش الوفاة المنصوص عليه في المادة (٥٥) من هذا القانون ، أن يثبت العجز أو تقع الوفاة اثناء خدمة المؤمن عليه أو في خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة ، أو تقع الوفاة خلال المدة التى يحصل فيها المؤمن عليه على المعاش المنصوص عليه في المادة (٥٤) من هذا القانون .

وبمراجعة النصوص التى ناقشناها في مجال بحثنا هذا في شأن معاش العجز

الصحى ومعاش الوفاة ، نلاحظ أن التشريع اليمنى اكثر تشددا من غيره حيث أوجب ضرورة توفر مدة اشتراك للمؤمن عليه العاجز لمدة لا تقل عن (٦٠) شهراً وبالنسبة للوفاة يجب توفر مدة لا تقل عن (٣٦) شهراً وهذا بخلاف ما قررته تشريعات السودان والسعودية وليبيا والبحرين وعمان والعراق ومصر حيث نجد ان الكثير من هذه الدول لم تضع قيدا زمنيا للاشتراكات بل يمنح المعاش بغض النظر عن أى فترة زمنية أى مدة اشتراك مؤهلة لاستحقاق المعاش فقط مجرد حدوث العجز أو تقع الوفاة للمؤمن عليه يستحق المعاش للعاجز أو لورثة المتوفى المستحقين .

ثالثاً : تعويض الدفعة الواحدة :

لقد تضمنت جميع التشريعات العربية هذا النوع من التعويض وهو عادة ما يستحق في الحالات التي تنتهى فيها خدمة المؤمن عليه دون ان تتوافر فيه شروط استحقاق معاش الشيخوخة أو العجز و الوفاة ، وهذا النوع من التعويض كذلك لا يتم صرفه الاّ اذا توافر سبب من الاسباب التى يحددها القانون على سبيل الحصر وعليه سوف نستعرض بعض الأحكام التى وردت في بعض تشريعات الدول العربية فيما يلى :

(١) تعويض الدفعة الواحدة في تشريع التأمين الاجتماعى السودانى:

نصت المادة ٦٧ منه على اداء تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه أو المؤمن عليها في الحالات التالية :

(أ) استقالة المؤمن عليها بسبب الزواج .

(ب) بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين أو

بلوغ أى منهما سن التقاعد المنصوص عليها في نظام الاستخدام المتفق عليه في عقد العمل قبل توفر شروط الحصول على المعاش .

(ج) فصل المؤمن عليه أو المؤمن عليها بقرار وزارى وعدم توفر شرط المدة المنصوص عليه في البند (١) من المادة ٦٤ بشأنه (وهو ان تكون له مدة إشتراك اثنتى عشر سنة فاكثر) .

(د) فصل المؤمن عليه أو المؤمن عليها أو استقالة أى منهما من الخدمة .

ومما هو جدير بالتنبيه أن الاسباب المذكورة اعلاه وهى على سبيل الحصر تستقل كل منهما عن الأخرى واذا توافر اكثر من سبب لصرف التعويض فان العبرة بالسبب السابق ليس من حق المؤمن عليه ان يختار سببا يستند اليه لصرف التعويض .

(٢) تعويض الدفعة الواحدة في تشريع التأمين الاجتماعى المصرى :

حددت المادة (٢٧) من قانون التأمين الاجتماعى المصرى الحالات التى يصرف فيها التعويض وهى كالتالي:

١/ بلوغ المؤمن عليه سن الستين .

٢/ مغادرة الاجنبى البلاد نهائيا أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته .

٣/ هجرة المؤمن عليه .

٤/ الحكم نهائيا على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الستين أيهما أقل .

٥/ اذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل .

٦/ انتهاء خدمة المؤمن عليه من المنصوص عليهم في البند (أ) من المادة ٢ لالغاء الوظيفة أو للفصل بقرار من رئيس الجمهورية .

٧/ انتظام المؤمن عليه في سلك الرهبنة .

٨/ التحاق المؤمن عليه بالعمل في احدى الجهات المستثناه من تطبيق أحكام هذا القانون بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات .

٩/ عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً .

١٠/ وفاة المؤمن عليه .

١١/ اذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو مترملة أو كانت تبلغ سن الواحد والخمسين فأكثرفي تاريخ طلب الصرف . ولا يستحق صرف التعويض في هذه الحالات الا لمرة واحدة طوال مدة اشتراك المؤمن عليها في التأمين .

(٣) في استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في تشريع التأمين الاجتماعي لدولة البحرين:

لقد نصت المادة (٣٨ من القانون على استحقاق تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه أو للمؤمن عليها الذى انتهت خدمته ولم تتوفر فيه شروط استحقاق المعاش في الحالات التالية :

١/ بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة أو اكثر من عمره .

٢/ بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين او اكثر من عمرها .

٣/ اذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو ارملة في تاريخ طلب الصرف .

٤/ هجرة المؤمن عليه أو المؤمن عليها .

٥/ مغادرة المؤمن عليها للبلاد نهائيا أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته .

٦/ الحكم نهائيا بالسجن على المؤمن عليه لمدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقية لبلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة من عمره أو لبلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين ، ايهما أقل .

٧/ العجز الكامل .

٨/ الوفاة .

نلاحظ ان تشريع دولة البحرين في المادة (٣٨) منه جاء تقريبا مطابقا للتشريع المصرى في المادة (٢٧) منه باستثناء حالات انهاء الخدمة لالغاء الوظيفة أو بقرار من رئيس الجمهورية أو الرهبنة أو التحاق المؤمن عليه في احدى الجهات المستثناه من تطبيق احكام القانون عليها .

(٤) استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في تشريع المملكة العربية السعودية :

لقد نصت المادة (٤١) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي لاستحقاق تعويض الدفعة الواحدة على التالى :

المؤمن عليه الذى بلغ الستين من العمر وقد مضت عليه مدة ستة أشهر على الأقل

دو ن عمل خاضع للتأمين وكذلك المؤمن عليه المصاب بعجز من النوع المنصوص عليه في الفقرة (٥) من المادة (٣٩) من هذا النظام ، اللذان لا تتوافر فيهما الشروط اللازمة للاستفادة من معاش الشيخوخة أو العجز يحق لكل منهما ان يتقاضى مبلغا يعادل مجموع الاشتراكات التى دفعت لحسابه باسم اشتراكات العمال (٥٪ من الاجر) مضافا اليها منحة قدرها (٥٪) وذلك بشرط ان يكون قد أمضى ١٢ شهر تأمين على الأقل .

ويحق ايضا للاشخاص المذكورين فيما يلي ان يتقاضوا مبلغاً يساوى المبلغ المحدد أعلاه في حالة وفاة مؤمن غليه لا تتوافر فيه الشروط المطلوبة لاستحقاقهم معاش الورثه على شرط ان يكون هذا المؤمن عليه قد أمضى اثنى عشر شهر تأمين . ويدفع المبلغ المشار اليه الى :

(أ) أرملة المتوفى .

(ب) وفي حالة عدم وجود أرملة فالى أولاد المتوفى .

(ج) وفي عدم وجود أرملة وأولاد فالى أب وأم المتوفى .

(د) وفي حالة عدم وجود أى شخص من الفئات المذكورة اعلاه فالى اخوات المتوفى واخوته .

يستحق هؤلاء الاشخاص المذكورين اعلاه تقاضى المبلغ المحدد في هذه المادة اذا كانت تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لاستحقاق معاش الورثة ، واذا اجتمع شخصان أو اكثر من فئة واحدة فيوزع المبلغ بينهم بالتساوى .

(٥) استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في التشريع العراقي :

لقد نصت المادة (٧٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في جمهورية العراق أنه اذا انتهت خدمة العامل المضمونة ولم يمنح راتبا تقاعديا بسبب عدم توافر شروط الاستحقاق لديه أو بسبب استحقاقه راتبا تقاعديا كاملا من غير الدائرة يمنح تعويضا نقديا اجماليا دفعة واحدة يمثل مكافأة نهاية الخدمة ، ويدفع هذا المبلغ في احدى الحالات الآتية :

(أ) اذا بلغ الرجل الستين من العمر أو بلغت المرأة الخامسة والخمسين من العمر

(ب) اذا استقالت العاملة المضمونة من عملها بسبب زواجها أو وضعها .

(ج) اذا خرج العامل نهائيا من نطاق قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي ، كأن يتحول الى موظف في الدولة أو صاحب عمل أو ما يماثل ذلك .

(د) اذا عزم على مغادرة البلاد نهائيا ووافق الوزير على سفره وباستقراء نص المادة (٧٨) اعلاه وما ورد بالقانون نجد أنه قد اوجب في حالة انتهاء خدمة العامل المضمونة قبل ان يستحق راتب التقاعد يمنح العامل تعويض مكافأة نهاية الخدمة وهو تعويض نقدى من دفعة واحدة يعادل أجر شهر كامل عن كل سنة خدمة ويحسب له كسر السنة سنة كاملة .

(٦) تعويض الدفعة الواحدة في تشريع التأمينات الاجتماعية في سلطنة عمان :

لم يعرف التشريع العمانى تعويض الدفعة الواحدة بالتفصيل الذى تضمنته

تشريعات معظم البلاد العربية في هذا الشأن الاّ ان التشريع العماني عالج هذا الموضوع في الفصل الخامس من الباب الرابع من القانون في المواد ٢٤ الى ٢٦ بشأن استحقاق مكافأة نهاية الخدمة كالتالى :

مادة (٢٤) : اذا انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق مكافأة نهاية الخدمة بشرط الا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن سنة كاملة .

مادة (٢٥) : تحسب مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة على اساس آخر أجر أساسي تقاضاه العامل عند انتهاء خدمته بواقع أجر شهر واحد عن كل سنة من الثلاث السنوات الاولى من سنوات اشتراكه في التأمين وبواقع أجر شهرين عن السنوات التى تلى الثلاث السنوات الأولى .

مادة (٢٦) : تدفع المكافأة المشار اليها عند وفاة المؤمن عليه للمستحقين للمعاش وبالشروط والاوضاع المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون .

(٧) شروط استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في التشريع الليبى وتسمى الاعانة الاجمالية للمضمونين من غير المواطنين :

لما كانت اللائحة التنفيذية للتشريع الليبى قد نظمت قواعد تسوية معاشات الشيخوخة والعجز والوفاة ووضعت ضوابط استحقاقها وصرفها فانها اى ذات اللائحة وضعت الشروط التى تنظم تعويض الدفعة الواحدة وقد جاء ذلك في الفصل الثالث من

الباب الأول في المواد من ٢٨ الى ٣٣ وسنتعرض بالشرح لنص المادة ٢٨ التى حددت لنا الشخص الذي يستحق الاعانة الاجمالية حيث نصت المادة « اذا كان المشترك من فئة المقيمين بالجماهيرية العربية الليبية الاشتراكية بسبب العمل أو الخدمة من غير المواطنين سواء كان عربيا أو أجنبيا غير عربي وانتهت خدمته أو عمله بها لسبب آخر غير بلوغه السن القانونية لانتهاء الخدمة أو العمل المقررة بالمادة (١٣) من قانون الضمان الاجتماعى وغير العجز الكلى المشار اليه بالمادتين (١٧ و ١٨) من ذلك القانون ، ولم يستحق بسبب انتهاء خدمته أو عمله معاشا ، فانه يستحق عن مدة عمله أو خدمته بالجماهيرية اعادة اجمالية تحدد وفقا لحكم المادة التالية (قيمة الاعانة) وذلك ما لم تدخل مدة خدمته أو عمله في حساب المدد التى تنظم ضمها وحسابها اتفاقية من اتفاقيات الضمان الاجتماعى المبرمة – أو التي تبرم – بين الجماهيرية وبين الدولة التابع لها المشترك المذكور .

مادة ٣٢ : نصت بأن تصرف الاعانة الاجمالية نقداً دفعة واحدة ، أو تودع في حساب المستحق لدى أحد المصارف العاملة بالجماهيرية على ان تكون قابلة للتحويل الى الخارج بناء على طلبه (المضمون المستحق) .

(٨) شروط استحقاق تعويض الدفعة الواحدة في التشريع اليمنى :

نصت المادة ٥٧ من القانون على الآتى :

(أ) تؤدى المؤسسة تعويضا من دفعة واحدة اذا كانت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين سنة فأكثر وذلك في الاحوال الآتية :

١/ استقالة المؤمن عليها المتزوجة أو الارملة أو المطلقة أو العانس شريطة الا يتم الصرف لاكثر من مرة واحدة .

٢/ هجرة المؤمن عليه اليمنى من البلاد بغرض العمل وبالشروط التى تحددها اللائحة التنفيذية .

٣/ مغادرة الاجنبى للبلاد نهائيا .

٤/ حدوث العجز الصحي الكلي المستديم أو وقوع الوفاة دون ان تتوافر للمؤمن عليه شروط استحقاق المعاش المنصوص عليه في المواد (٥١ و ٥٣ و ٥٤) من القانون .

٥/ بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد دون ان تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها في القانون .

يتميز التشريع اليمنى بأنه يمنح تعويض الدفعة الواحدة لجميع المؤمن عليهم وطنيين وأجانب ولا يفرق بينهم وهم جميعا سواسية وهو نفس النهج الذي سارت عليه معظم تشريعات البلاد العربية التى استعرضنا بعض نصوصها في هذا البحث .

رابعاً : في المنح التأمينية الإضافية :

وهي تشمل تلك المنح التى تقدم لاسرة المؤمن عليه في حالات وفاة المؤمن عليه أو زواج الارملة والبنات وكذا الاعانات التى تقدم في حالات فقد المؤمن عليه وهى عبارة عن مبلغ نقدي يصرف دفعة واحدة الي صاحب المعاش أو المستحقين عنه الذى حددهم أو الي ورثته الشرعيين الى جانب المعاش في حالات العجز والوفاة وذلك بالنسبة الى مبلغ التعويض الاضافي .

هذا وقد تضمنت جميع تشريعات البلاد العربية التى أخذت بنظام التأمين

الاجتماعي أحكاما لهذه المنح باستثناء التشريع السوداني الذى خلا منها تماما .

١/ **في مصر** : أوجب قانون التأمين الاجتماعي في المواد من (١١٧ الى ١١٩) التعويض الاضافي وبالمادة (١٢٠) منحة الوفاة وبالمادة (١٢٢) نفقات الجنازة وبالمادة (١٢٤) اعاشة شهرية لاسرة المؤمن عليه المفقود .

٢/ **في اليمن** : قرر قانون التأمينات الاجتماعية بالمادة ٧١ منحة الزواج وبالمادة ٧٢ مصاريف الدفعة وبالمادة ٧٣ الاعانة في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

٣/ **في البحرين** : قرر التشريع البحريني في المواد من ٨٩ الى ٩٢ منح الوفاة والزواج ونفقات الجنازة والاعانة في حالة فقد المؤمن عليه .

٤/ **في السعودية** : قرر التشريع السعودى في المادة ٤٣ منحة الوفاة فقط .

٥/ **في العراق** : قرر التشريع العراقى في المادة ٨٥ فقرة (٣) منح المضمونين وهى مساعدات مالية في حالات الافراح كالاعياد والزواج والولادة والوفاة أو مرض العيال بمرض عضال .

٦/ **في عمان** : قرر التشريع العماني منحاً إضافية في المواد من ٥٥ الى ٥٨ في حالات الوفاة والزواج ومصاريف الجنازة والعزاء وفي حالة فقد المؤمن عليه .

٧/ **في ليبيا** : قرر التشريع الليبي بالمادة ٢٧ المنح المقطوعة في حالة الحمل والولادة واعانة الدفن ومنح الكوارث .

ومما ينبقى الاشارة اليه ان جلّ هذه التعويضات الاضافية والمنح أو الاعانات

تستحق عند حدوث الواقعة المنشئة لحق التعويض أو المنحة أو الاعانة ، فمثلا في حالة التعويض الاضافى يصرف مبلغ من دفعة واحدة الى صاحب المعاش او المستحقين الذين عينهم أو الورثة الشرعيين الى جانب المعاش في حالات العجز والوفاة . ويهدف المشرع من ذلك الى مساعدة المؤمن عليه أو المستحقين عنه في حالة وفاته وبقصد معالجة الاثار الناجمة عن الوفاة أو العجز حيث لا يكون للمؤمن عليه مدة خدمة فعلية تعطيه الحق في معاش ملائم . ومما يجدر الاشارة اليه انه في التشريع المصرى ان التعويض الاضافى يتبع سن العامل فيزداد بعنصر سن المؤمن عليه حيث تقل مدة خدمته وينقضى بتقدم المؤمن عليه في السن حيث تكون له مدة خدمة أطول . أما بقية المنح في حالات الوفاة أو الفقد أو في حالة مصاريف الجنازة فانها تقدر بحسب الاحكام التى ترد في قانون كل دوله من الدول التى اشرنا اليها وهي في الغالب تميل الى التماثل والتقارب عند مقارنتها بعضها البعض .

الفصل الثالث

الحقوق والمزايا التأمينية الناشئة عن تأمين إصابة العمل

لقد أصبحت حماية العامل وضمان سلامته اثناء العمل من أهم الامور التى تعنى بها أجهزة العمل فى مختلف دول العالم عناية خاصة دفعتها الى سن التشريعات اللازمة لها متمشية في ذلك مع التطورات الصناعية والتكنولوجية .

وقد نص كل من دستور منظمة العمل الدولية والاعلان العالمى لحقوق الانسان على حق العامل في أن يعمل في ظروف مناسبة وبشروط عادلة باعتبار ذلك حقاً من الحقوق الاساسية للفرد . كما ان المجلس الإقتصادى الاجتماعي أظهر بوضوح أهمية ضمان هذه الظروف وارتباطها الوثيق بكفاية العامل الانتاجية فمن أجل رفع مستوى هذه الكفاية ينبغي أن يعنى بالعامل وأن توفر له جميع الظروف الزمانية والمكانية المحافظة على صحتة وسلامته . وفى هذا الصدد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التى تنظم حماية القوى العاملة وتوفير وسائل الأمن والسلامة وفوائد مابعد الخدمة والمعاش لها .

ونظراً للتطور السريع الذى صاحب انتشار الصناعة واختراع الآليات الضخمة للصناعات الكبيرة كان لذلك اثره في ازدياد حوادث إصابات العمل وأمراض المهنه ولم تترك الدولة ذلك لمعالجته بواسطة اصحاب العمل لتقديم المساعدات الاختيارية وغير الملزمة لهم والتى كانوا يقدمونها للعاملين عند اصابتهم ، كما هو الحال في العهود القديمة بل لابد من تدخل المشرع في مثل هذه الاحوال لاصدار التشريعات الملزمه لتأمين حياة القوى العاملة .

وقد كان القضاء يطبق قواعد المسئولية التقصيرية في شأن إصابة العمل فيشترط لتعويض العامل اثبات خطأ صاحب العمل مما يؤدى الى ضياع حق العمال في مثل هذه الحالة ، غير ان تطور الفقه والقضاء نتيجة تعقد الحياة الاجتماعية وتداخل المصالح أدى الى ظهور نظريات جديدة كنظرية المسئولية التعاقدية ونظرية تحمل التبعة التى تفرعت عنها نظرية المخاطر المهنية والتى اصبح صاحب العمل ملزماً بمقتضاها بتعويض العامل الذى يصاب في اثناء تأدية العمل أو بسببه في جميع الاحوال سواء كان الحادث واقعاً بسبب ظرف طارئ أو قوة قاهرة أو بسبب خطأ العامل نفسه . وذلك ان نظرية المخاطر المهنية هذه ترتكز على الضرر فحسب فحيثما وجد الضرر وجدت المسئولية ووجب التعويض ، وهنا مسئولية صاحب العمل ليس منشؤها الخطأ ولايعتبر العامل ملزماً بأن يثبت خطأ صاحب العمل كما ليس لصاحب العمل ان يتخلص من المسئولية بأن يثبت عدم وقوع تقصير من جانبه .

ومن ناحية أخري فقد نصت الاتفاقية الدولية الخاصة باصابات العمل رقم (١٧) لسنة ١٩٢٥م على ضرورة توحيد قواعد تعويضات إصابات العمل وأمراض المهنة وضمان الحكومة للمصاب بدفع التعويض اللازم من قبل منظمة التأمين أو صاحب العمل ثم تلتها الاتفاقية رقم (١٨) التعويض عن امراض المهنه والاتفاقية رقم (١٩) لسنة ١٩٢٥م المساواة بين العمال الوطنيين والاجانب في مجال تأمين إصابة العمل ثم لحقت بها الاتفاقية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ التى نظمت المستوى الادنى لمستويات الحماية الاجتماعية التى تقدمها الدول عند اصدارها لأى تشريع من تشريعات التأمين الاجتماعى وأخيراً صدرت الاتفاقية رقم (١٢١) لسنة ١٩٦٤م الخاصة بمزايا اصابات العمل ويطلق عليها (إ تفاقية مزايا واعانات إصابات العمل لسنة ١٩٦٤م

هذا وسنعرض فيما يلي الحقوق والمزايا التأمنية الناشئة . عن إصابات العمل وأمراض المهنة التى قررتها تشريعات التأمين الاجتماعى في بعض الدول العربية .

أولاً : المزايا التأمينية الناشئة عن إصابات العمل وأمراض المهنة في تشريع التأمين الإجتماعي السودانى :

(أ) حدد قانون التأمين الاجتماعى لسنة ١٩٩٠م الأحكام التى تنظم تأمين معاشات إصابة العمل وأمراض المهنة في الفصل الرابع منه المواد من ٤١ الي ٤٥ .

وقد نصت المادة ٤٢ منه « على ان تسرى أحكام هذا الفصل على المؤمن عليهم الذين تخلف لديهم نتيجة إصابة عمل عجز مستديم نسبته ١٥٪ فأكثر أو أدت الاصابة الى وفاتهم وينشأ التزام الصندوق بعد ثبوت العجز أو بعد الوفاة .

وقد عرفت المادة (٧) الإصابة (يقصد بها الإصابة نتيجة حادث يقع بسبب العمل أو أثناء تأديته أو الاصابة بأحد الامراض المهنية الواردة بالجدول رقم (٥) الملحق بهذا القانون ويعتبر في حكم ذلك الاصابة نتيجة حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه ، بشرط ان يكون ذلك دون توقف في الطريق الطبيعى أو تخلف عنه أو انحراف منه .

وبمراعاة تعريف إصابة العمل الواردة بالمادة (٣) سالفه الذكر نجد ان المشرع السودانى يشترط لاعتبار الاصابة اصابة العمل ان تكون مرتبطة بالعمل برابطتين هما رابطة السببية ورابطة الزمان (أن تكون الاصابة بسبب العمل أو اثناء تأديته) .

(ب) شروط استحقاق معاش اصابة العمل :

وعليه نلخص الى انه من خلال التعريف الوارد بالقانون يشترط لاعتبار الاصابة إصابة عمل ان تنشأ عن حادث تتوافر فيه الشروط التالية :

١/ ان يقع الحادث للعامل المؤمن عليه بسبب العمل أو ان يقع له اثناء تأديته العمل .

٢/ ان يصاب المؤمن عليه باحدى الامراض المهنية المبينه بالجدول رقم (٥) الملحق بالقانون .

٣/ ان يقع الحادث للعامل المؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه ايا كانت وسيلة المواصلات غير الممنوعة بشرط ان يسلك الطريق الطبيعي دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى المعتاد لاغراض شخصية أو مصلحة ذاتية لا تمت لعمله بصلة مالم يكن ذلك بغير ارادته .

٤/ أن يقع الحادث للعامل اثناء التنقلات والمأموريات والسفر بتكليف من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه وبناء على توجيهاته .

٥/ الا يكون العامل المؤمن عليه قد تعمد إصابة نفسه .

٦/ الا يكون الحادث قد وقع بسوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المؤمن عليه .

(ج) مقدار معاش الاصابة عند حدوث العجز الكلي المستديم أو العجز الجزئي أو الوفاة :

لقد كفل القانون السوداني بالنسبة لتأمين اصابة العمل منح المؤمن عليه معاشاً اذا تخلف لديه لعجز مستديم نتيجة إصابة عمل وبلغت نسبته ١٥٪ فاكثر أو اذا ادت الاصابة الى وفاته وفي هذه الحالة يدفع المعاش للورثه أو المعولين حسب الاحوال كذلك يستحق المصاب الذى تفقده القدره على خدمة نفسه معاشاً إضافياً بواقع نصف المعاش الاصلى المستحق له .

والمعاش الذى يستحق في حالة الوفاة يكون للمستحقين حسب التحديد الوارد في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون ، وفي حالة العجز الكلى المستديم والذي يقدر في الحالتين بنسبة ٨٠٪ من متوسط أجر المؤمن عليه الشهرى للسنة الاخيرة وقت ثبوت العجز ويجب مراعاة ألا يتجاوز المعاش الحد الاقصى (٨٠٪) والا يقل عن الحد الادنى (٣٠٠ جنيه) .

أما بالنسبة للاصابة التى يتخلف عنها عجز جزئي والذي تصل نسبته الى ١٥٪ فاكثر وأقل من ٨٠٪ فيستحق المصاب معاشاً جزئياً يساوى نسبة ذلك العجز من المعاش المقرر في حالة العجز الكلي المستديم والوفاة ويجوز للمؤمن عليه ان يجمع بين معاش الاصابة وبين أجره بدون حدود .

(د) التعويض عن حالة وفاة صاحب معاش العجز :

لقد اوضحت المادة (٥٠) من قانون التأمين الاجتماعى في حالة وفاة المؤمن عليه أو

وفاة صاحب معاش العجز دون ان يترك أرملة ولا أولاداً ولا بناتاً ولا والدين يؤدي الصندوق تعويضاً من دفعة واحدة لمن كان يعولهم قبل وفاته . ويحسب هذا التعويض وفقاً لأحكام المادة ٨٢ من القانون والتى تنص على الآتى :-

اذا توفى المؤمن عليه دون ان يترك أرملة ولا اولاداً ولا بناتاً ولا والدين فيؤدي الصندوق تعويضات من دفعة واحدة لمن كان يعولهم المتوفي من اخوته ، واخواته ويعادل هذا التعويض متوسط اجره الشهرى للسنة الاخيرة عن اثنين واربعين شهراً ويكون التعويض في حالة وفاة صاحب المعاش معادلاً للمعاش المنصوص عليه في المواد ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٠ عن اثنين واربعين شهراً بحسب الحال ويوزع التعويض على المستحقين بالتساوى في حالة تعددهم .

(هـ) التعويض عن العجز في حالة العجز الجزئى المستديم الذى يقل عن ١٥٪ :

لقد أوضحت المادة ٥٥ فقرة (٤) أنه اذا قلت درجة العجز عن ١٥٪ فيوقف صرف المعاش نهائياً ويمنح المصاب تعويضاً من دفعة واحدة معادلا نسبة العجز من قيمة معاش العجز الكلى عن اثنين واربعين شهراً .

يقتضى هذا النص ان يكون المؤمن عليه المصاب قد سبق له استحقاق معاش الاصابة وكانت نسبة عجزه ١٥٪ فأكثر وفي حالة انخفاض نسبة العجز الى مادون الـ ١٥٪ فهنا يوقف المعاش ويدفع له تعويض من دفعة واحدة محسوباً بالكيفية التى وردت بنص المادة ٥٥ فقره (٤) المشار اليها اعلاه .

الاّ انه تجدر الاشارة الى أن العامل المصاب والذى تتخلف لديه نسبة عجز تقل عن ١٥٪ من الحادث الاصابى فإنه لايستحق أية ميزة من صندوق التأمين الاجتماعي

السوداني ولكن امر هذا العامل يعالج وفق قانون التعويض عن اصابات العمل ويمنح التعويض من قبل صاحب العمل مباشرة وذلك طبقاً لما جاء بنص المادة (٤٣) من القانون حيث نصت أنه « يستمر التزام صاحب العمل بأحكام قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد به نص خاص في قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠» .
ويراعى في حالة تكرار الاصابة أي تعددها يجوز جمع نسب العجز عن كل هذه الاصابات المجتمعة ويستحق المعاش وذلك طبقاً لنص المادة (٤٧) من القانون .

ثانياً : المزايا التامينية الناشئة عن خطر اصابات العمل وامراض المهنه في تشريع التامين الاجتماعى المصرى :

١/ عرف التشريع المصرى إصابة العمل في المادة ٥ (هـ) بأنها « الاصابة بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء تأدية العمل أو بسببه ، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التامينات بالاتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته فيه بشرط ان يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي .

ومن التعريف اعلاه نلاحظ ان المشرع المصرى ايضاً اشترط لاعتبار الاصابة إصابة عمل ضرورة توفر شرطان هما شرط السببيه وشرط الزمنية أي (ان تكون الاصابة نتيجة حادث وقع اثناء تأدية العمل أو بسببه) وهما

الشرطان اللذان اوردهما التشريع السوداني وهذا ليس بغريب لأن التشريع السوداني مأخوذ عن التشريع المصرى وهو مصدره الاساسى . الأ ان التشريع المصرى يزيد على التشريع السوداني حيث جعل الاجهاد أو الارهاق من العمل إصابة عمل وبهذا يكون التشريع المصرى اشمل .

٢/ المزايا التامينية الناشئة عن إصابة العمل في التشريع المصرى هى :-

(أ) تعويض الأجر (المعونه المالية) :-

عند حدوث اصابة العامل اثناء تأدية العمل أو بسبب العمل فانه يستحق تعويضاً عن فترة انقطاعه عن العمل بسبب هذه الاصابة الطارئة الى ان يتم شفاؤه . وهذا التعويض عن فقده لأجره الذى لم يتحصل عليه اثناء فترة الاصابة المذكورة . ويلتزم بدفعه صاحب العمل سواء كان الدولة أو شركة قطاع عام أو صاحب عمل في القطاع الخاص ، ويعتبر هذا التعويض ليس بمثابة الأجر وإنما له صفة التعويض عن هذا الأجر ، وذلك طبقاً لنص المادة ٤٩ من القانون .

(ب) المعاش عن الوفاة أو العجز الكامل المستديم أو العجز الجزئى بنسبة ٣٥٪ :

اذا أدت إصابة العمل الى وفاة المؤمن عليه أو إصابته بعجز كامل وقد عرف العجز بالمادة ٥ فقرة (ج) « كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته علي العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام وحالات الامراض العقلية وكذلك الامراض المزمنة والمستعصية التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة .

والمعاش الذى يستحق في حالة الوفاة يكون للمستحقين حسب التحديد الوارد في الجدول رقم (٣) الملحق بالقانون . ويسمي المعاش هنا بالمعاش الكامل ، وفي حالة العجز الكامل المستديم يستحق المؤمن عليه ذاته هذا المعاش الكامل والذى يقدر في الحالتين بنسبة ٨٠٪ من المتوسط الشهرى للأجور خلال السنة الاخيرة أو خلال مدة الاشتراك في التأمين اذا قلت عن ذلك وذلك طبقاً لنص المادة ٥١ من القانون ، ويجب مراعاة الا يتجاوز المعاش الحد الاقصى وألا يقل عن الحد الأدنى (الحد الأقصى ٢٠٠ جنيا والحد الأدنى ٢٠ جنيه) وذلك طبقاً لأحكام المادتين ٢٠ و ٢٤ من القانون .

ويزاد هذا المعاش بنسبة ٥٪ كل خمس سنوات حتي بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً اذا كان العجز أو الوفاة سبباً في انهاء خدمة المؤمن عليه وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية ومما ينبغي الإشارة إليه ان المشرع قرر معاشاً موحداً مقداره عشرة جنيهات شهرياً للعمال الذين تقل اعمارهم عن ثمانية عشر عاماً والمتدربين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة .

وأما في حالة الاصابة بالعجز الجزئى المستديم الذى تقدر نسبته ب ٣٥٪ فأكثر فيستحق المصاب معاشاً يساوى نسبة ذلك العجز عن المعاش المنصوص عليه بالمادة (٥١) في حالة العجز الكامل والوفاة . أما اذا أدى العجز الى انهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل أخر له لدى صاحب العمل وفقاً للقواعد المنصوص عليها في البند ٣ من المادة (١٨)

يزاد معاشه بنسبة ٥٪ وفقاً لأحكام الفقرة الاخيرة من المادة (٥١) من القانون .

ويجوز للمصاب ان يجمع بين معاش الاصابة وبين أجره بدون حدود أو بين الحقوق الأخرى المقرره وفقاً لأحكام القانون بالمادة ٧١ منه .

(ج) التعويض عن العجز الجزئي المستديم الذى لاتصل نسبته الي ٣٥ ٪ :

يسمى هذا التعويض بتعويض الدفعة الواحدة تمييزاً له عن المعاش الذى يتميز بصفة دورية منتظمة طالما تحققت الشروط اللازمة لذلك ، وقد اوضحت المادة ٥٣ من القانون « أنه اذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته الى ٣٥٪ استحق المصاب تعويضاً يقدر بنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل وذلك عن أربع سنوات ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة » .

يراعى في حالة تعدد وتكرار اصابات العامل المؤمن عليه يجوز جمع نسب العجز عن كل هذه الاصابات مجتمعه . وقد وضع المشرع في المادتين ٥٦ و ٥٩ من القانون قواعد تنظم حالات تعديل نسب درجات العجز عند تكرار أو تعدد الاصابات وكيفية ربط المنفعة سواء كانت تعويضاً ام معاشاً .

كما ان المشرع المصرى وضع قيوداً صارمة على المؤمن عليه المصاب عند مطالبته بتعويض الأجر أو الاصابة حيث نصت المادة ٥٧ من القانون بأنه « لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الاصابة في الحالات الأتية :

(أ) اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك :

١/ كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .

٢/ كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في امكنة ظاهرة في محل العمل .

(ب) وذلك كله مالم ينشأ عن الاصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل ولا يجوز التمسك باحدى الحالتين (أ) و (ب) الا اذا ثبت ذلك من التحقيق الذى يجرى في هذا الشأن بواسطة كل من الشرطة وجهة العمل .

ثالثاً : المزايا التامينية الناشئة عن خطر اصابات العمل وامراض المهنه في تشريع التامين الاجتماعى لدولة البحرين :-

عالج المشرع البحريني أمر خطر اصابات العمل في تشريع التأمين الاجتماعى بالمواد من ٤٧ الى ٧٤ منه وهي كالتالى :-

لقد عرفت المادة ٤ بند (٧) إصابة العمل « بأنها الاصابة بأحد الامراض المهنية المبينه بالجدول رقم (٣) المرافق للقانون أو الاصابه نتيجة حادث وقع للعامل أثناء تأدية العمل أو بسببه . ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة علمه أو عودته منه ، أو أثناء طريقه من محل عمله الى المكان الذى يتناول فيه طعامه داخل مكان العمل ويشترط دائماً ان يكون الذهاب والاياب دون توقف أو تخلف أو

انحراف عن الطريق الطبيعي ، وكذلك اثناء تنقلاته التى يقوم بها بناء علي تعليمات صاحب العمل أو اثناء السفر بتكليف منه أو ممن يقوم مقامه .

نلاحظ ان المشرع البحرينى اكثر دقة في تعريف إصابة الطريق من التعريف الوارد في التشريع السودانى والتشريع المصرى حيث اشترط التعريف بأن الاصابة التي تحدث اثناء سفر المؤمن عليه في مأموريات العمل يجب أن يصدر بذلك أمر من صاحب العمل أو ممن يقوم مقامه .

ونلاحظ ايضاً ان التشريع البحرينى لم يأخذ بالاصابة التي تحدث نتيجة الارهاق أو الاجهاد من العمل .

العناية الطبية :-

هذا وقد نصت المادة (٥٠) على ان « تلتزم الهيئة بتوفير العناية الطبية للمؤمن عليه في حالة إصابة العمل وتشمل :-

١/ خدمات الاطباء العامين والاخصائيين والمساعدين الطبيين والخدمات الملحقه .

٢/ خدمات طب الاسنان .

٣/ فحوص التشخيص من أى نوع أو أى طبيعة .

٤/ قبول المصاب في المستشفى أو علاجه ومداواته في مركز للنقاهة .

٥/ تقديم الأدوية والمواد الطبية اللازمة .

٦/ توفير الاطراف الصناعية أو أي تجهيزات طبية أو جراحية لاستدراك الاصابة

بما في ذلك النظارات التى أوجبت وصفها حالة المصاب الناتجة عن الاصابة وكذلك صيانة هذه الاشياء أو تجديدها عند الحاجة .

٧/ نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو المسكن الى المركز الطبى أو أى مكان آخر للعلاج ونفقات عودته .

٨/ يلتزم صاحب العمل بالقيام بالاسعافات الأولية للمصاب ، وكذلك عليه ان يتخذ كل التدابير اللازمة لذلك أخذاً في اعتباره عدد مستخدميه من العمال والاخطار المهنية التى تنجم عن ممارسة الأعمال القائمة لديه التزاماً بقانون العمل .

البدلات اليومية :-

نصت المادة ٥٢ ، ٥٣ ان يتحمل صاحب العمل أجر يوم الاصابة وتتحمل الهيئة العامة للتأمين البدلات اليومية طوال مدة علاجه وحتى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز المستديم أو الوفاة . ويساوى البدل اليومي ١٠٠٪ من الأجر اليومى المسدد على أساسه اشتراك التأمين .

ونلاحظ ان المشرع البحرينى في المادة ٥٤ من القانون أخذ بذات الاسباب التى حرم فيها المؤمن عليه من استحقاق البدل اليومى للاصابة أو التعويض عن العجز الدائم في التشريع المصرى الذى اشرنا اليه في البند ثانياً فقره (ج) أعلاه .

التعويضات والمعاشات :-

نصت المادة (٥٥) أنه في حالة العجز الدائم الجزئى الناجم عن الاصابة الذى

لاتصل نسبته الى ٣٠ بالمائة من العجز الكلى المستديم يحق للمصاب تقاضى تعويض اصابة مقطوع يساوى ٣٦ مرة المعاش الشهرى المحدد للعجز الدائم الجزئى .

ونصت المادة (٥٦) أنه في حالة العجز الدائم الجزئى الناجم عن اصابة عمل والذى تعادل نسبته ٣٠٪ أو تتجاوزها ولاتصل للعجز الكلى الدائم يحق للمصاب تقاضى معاش شهرى يعادل نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكلي الدائم ويجمع المؤمن عليه بين معاشه وأجره من العمل دون حدود مادامت نسبة الاصابة لم تصل للعجز الكلي الدائم .

كذلك نصت المادة (٥٧) أنه في حالة العجز الكلى الدائم أو وفاة المصاب يستحق المؤمن عليه معاشاً يعادل ٨٠٪ من الاجر الخاضع للاشتراك وفي حالة الوفاة يؤول المعاش للمعولين .

انتكاس الاصابة او حدوث مضاعفات :-

عالج المشرع البحرينى هذا الموضوع في المادة (٦٠) من القانون حيث اوجب اذا كان المصاب قد سبق ان أصيب باصابة عمل أو انتكست إصابته أو حدثت لها مضاعفة روعيت في تعويضه عن الاصابة الحالية القواعد التالية :-

١/ اذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الاصابة الحالية والإصابات السابقة أقل من ٣٠ ٪ أو اكثر فيعامل المصاب على الوجه الآتي :-

أ/ اذا كان المصاب قد عوض عن إصابته السابقة تعويضاً من دفعة واحدة يقدر معاشه على اساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها والاجر الخاضع للاشتراك وقت الاصابة الاخيرة .

ب/ اذا كان المصاب مستحقاً لمعاش العجز يقدر معاشه علي أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها والأجر الخاضع للاشتراك وقت الاصابة الأخيرة بشرط الا يقل ذلك المعاش عن معاشه عن الاصابة السابقة .

تعديل نسب درجات العجز :-

لقد أوجب المشرع البحريني في المادة (٦٢) من القانون اتباع قواعد محددة في حالة تعديل نسبة العجز عند اعادة الفحص الطبى للمؤمن عليه المصاب ونوجزها في التالى :-

أ/ اذا كان المؤمن عليه صاحب معاش يعدل معاش العجز او يوقف اعتباراً من الشهر التالى لثبوت درجة العجز الأخيرة ، أو تبعاً لما يتضح من أعادة الفحص الطبى وذلك وفقاً لما يطرأ على درجة العجز من زيادة أو نقص حسب الحالة واذا نقصت درجة العجز عن ٣٠٪ اوقف صرف المعاش نهائياً ويمنح المصاب تعويضاً من دفعة واحدة (يعادل معاش ٣٦ مرة من نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكلى الدائم) . وذلك طبقاً لنص المادتين ٥٥ ، ٥٦ من القانون . والذى سبقت الاشارة اليهما في بند التعويضات والمعاشات اعلاه .

ب/ اذا كان المؤمن عليه سبق له أخذ تعويض الدفعة الواحده فيجب مراعاة مايلى :-

١/ اذا كانت درجة العجز المقدرة عن اعادة الفحص تزيد عن الدرجة المقدره

من قبل وتقل عن ٣٠٪ استحق المصاب تعويضاً محسوباً على اساس النسبة الاخيرة والأجر المتخذ اساساً للاشتراك عند ثبوت العجز في المرة الأولى مخصوماً منه التعويض السابق صرفه له ، يترتب على نقصان نسبة العجز عن النسبة المقدرة من قبل أية آثار .

٢/ اذا كانت درجة العجز المقدرة عند اعادة الفحص تبلغ ٣٠٪ أو اكثر استحق المصاب معاش العجز محسوباً وفقاً لمعاش العجز الدائم الجزئى كما جاء بالمادة (٥٦) وعلى اساس الأجر عند ثبوت العجز في المرة الأولي .

ويصرف المعاش للمؤمن عليه اعتباراً من أول الشهر التالى لتاريخ ثبوت درجة العجز الأخيرة مخصوماً منه الفرق بين التعويض السابق صرفه اليه وقيمة المعاش بافتراض استحقاقه له علي اساس درجة العجز المقدرة في المرة الاولى وذلك في حدود ربع المعاش شهرياً لحين استيفاء ماسبق صرفه من تعويض .

ونلاحظ باستعراضنا لنصوص الاحكام التى وردت في تشريعات السودان ومصر والبحرين في شأن إصابات العمل وأمراض المهنه جميعها متقاربه بل تصل في مرحلة الى حد التماثل والتطابق تماماً من حيث القواعد التى تنظم تقدير نسب العجز واعادة التقدير وتعديل تلك النسب وكذا مع بعض الاختلافات البسيطة جداً وهذا شأن جميع الأحكام التى وردت في تشريعات بقية الدول العربية .

رابعاً : المزايا التأمينية الناشئة عن خطر إصابات العمل في تشريع المملكة العربية السعودية :

١/ تعريف الأصابة:

جاء نظام التأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية معرفاً إصابة العمل في المادة ٢٧ منه بأنها كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها ، كما تعتبر اصابة عمل ايضاً كل اصابة تحدث للمؤمن عليه اثناء طريقه من مسكنه الى محل عمله وبالعكس أو اثناء طريقه من محل عمله الى المكان الذى يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس على شرط ان يكون الطريق الذى يسلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره فيه لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لاتمت لعمله بصلة . وتعتبر بنفس الصفة الاصابات التى تحدث اثناء تنقلات المؤمن عليه التى يقوم بها بناء علي تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل .

وتعتبر ايضاً في حكم إصابة العمل ، الامراض المهنية المحددة في الجدول الذى أصدره مجلس الوزراء بالقرار رقم ٨٧٧ وتاريخ ١٣٨٩/١١/٢١هـ ، كما يعتبر تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الاصابة .

يتلاحظ لنا ان هذا التعريف جاء مطابقاً تماماً للتعريف الذى ورد بتشريع دولة البحرين وباختلاف بسيط مع التشريع المصرى .

٢/ العناية الطبية:

لقد حددت المادة ٢٩ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي العناية الطبية وهى

تشمل الخدمة العلاجية الطبية المختلفة التي يؤديها الطبيب المختص والخدمات المساعدة له مثل اجراء التحاليل والفحص بالاشعة والعلاج الطبيعي . كما تشمل ايضاً الاقامة بالمستشفيات وتقديم نفقات الانتقال من مكان الاقامة أو العمل الى مكان العلاج ويدخل في نطاق العناية الطبية المستلزمات العلاجية من أدوية واطراف صناعية وأجهزة تعويضية ، ويمكن للمؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية ان تنشئ مشاغل خاصة لاستخدام المصابين باصابات العمل والعاجزين الذين لايتمكنون من ايجاد عمل في سوق العمل .

٣/ التعويضات :

بحثت المادة (٣٠) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودى حق المؤمن عليه المصاب ببدل إصابة يومى لكل يوم اقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل .

ويكون البدل اليومي ٧٥٪ من الأجر اليومي للمصاب أو ٥٠٪ من هذا الأجر اثناء وجوده تحت العلاج على نفقة المؤسسة ، وتدفع البدلات اليومية للاصابة اعتباراً من اليوم التالى لوقوع الاصابة أو اليوم الذى توقف فيه دفع أجر العامل من قبل صاحب العمل بنتيجة التزام قانونى أو غير ذلك ، وينتهي الحق بالبدل في يوم استعادة المصاب قدرته علي العمل أو شفاء جرحه أو وفاته .

٤/ المعاشات (العائدات) في حالة العجز الدائم الكلي :

نلاحظ أن المشرع السعودي اطلق لفظ (عائده) الى لفظ المعاش وهو المصطلح المتعارف عليه تأمينياً لدى كل الدول العربية . وعليه فان التشريع السعودى في المادة (٣١) فقرة (أ) أوجب في حالة العجز الدائم الكلي الناجم عن إصابة عمل يستحق العامل المؤمن عليه عائده شهرية للعجز الكلي تعادل ٧٥٪ من متوسط اجوره الشهرية (ولايجوز ان تقل العائده غن ٢٥٠ ريال بالشهر مضافا اليها١٠٪ مقابل الشخص الاول الذي تقع اعالته علي عاتقه من أفراد عائلته و٥٪ مقابل كل من الشخصين الثاني والثالث الذين يليانه من

افراد العائلة . ويزاد مبلغ العائده المستحق بنسبة ٥٠٪ اذاكان المصاب يحتاج لمعونة الغير الدائمة للقيام بأعباه حياته اليومية .

المتعارف عليه تأمينياً لدى كل الدول العربية . وعليه فان التشريع السعودى في المادة (٣١) فقرة (أ) أوجب في حالة العجز الدائم الكلي الناجم عن إصابة عمل يستحق العامل المؤمن عليه عائده شهرية للعجز الكلي تعادل ٧٥٪ من متوسط اجوره الشهرية (ولايجوز ان تقل العائده عن ٢٥٠ ريالاً بالشهر مضافاً اليها ١٠٪ مقابل الشخص الأول الذي تقع اعالته على عاتقه من افراد عائلته و ٥٪ مقابل كل من الشخصين الثاني والثالث اللذين يليانه من افراد العائلة .

ويزاد مبلغ العائدة المستحق بنسبة ٥٠٪ اذا كان المصاب يحتاج لمعونة الغير الدائمة للقيام بأعباء حياته اليومية .

٤/ العائده (المعاش) في حالة العجز الدائم الجزئي :

نصت المادة (٣٧) فقرة (٢) أنه في حالة العجز الدائم الجزئي الناجم عن إصابة عمل والذى يعادل أو يتجاوز ٣٠٪ ، يحق للعامل تقاضى عائدة شهرية للعجز الجُزئي ، ويعادل مبلغ عائدة العجز الجزئى الدائم حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعدد مساو من النسبة المئوية من عائدة العجز الدائم الكلي وفق احكام الفقرة (١) اعلاه .

٥/ تعويض الدفعة الواحدة :

لقد نصت المادة (٣٢) أن في حالة العجز الدائم الجزئي الذى يساوي ،ى يزيد علي ١٠٪ ويقل عن ٣٠٪ الناجم عن اصابة عمل يحق للمصاب تقاضى تعويض اصابة مقطوع يساوي ٣٦ مرة العائدة الشهرية المحددة للعجز الدائم الجزئي .

وهنا تجدر الاشارة الى ان التشريع السعودى عالج حالات تكرار الاصابة وزيادة

ونقصان نسبة العجز بناء علي الفحوصات الطبية ووضع لها القواعد والاجراءات التي تنظم ذلك .

خامساً : المزايا التأمينية الناشئة عن خطر إصابات العمل في تشريع سلطنة عمان :

١/ تعريف الإصابة :-

في المادة (٢) بند (٩) عرف التشريع العماني إصابة العمل بأنها الإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق للقانون ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع للمؤمن عليه اثناء تأديته العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التى يصدر بها قرار من اللجنة الطبية المختصة طبقاً لأحكام القانون .

ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه ، أو أثناء طريقه من محل علمه الى المكان الذى يتناول فيه طعامه داخل مكان العمل ، ويشترط دائماً أن يكون الذهاب والاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى . وكذلك أثناء تنقلاته التى يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل ، أو اثناء السفر بتكليف منه أو ممن يقوم مقامه .

هذا وبالرجوع الى التعريف باصابة العمل في كل من التشريعين المصرى والسعودى نجد ان التعريف الذى ورد بالتشريع العمانى اشمل وادق عنهما حيث شمل كل من إصابة الاجهاد والارهاق إضافة الى الاصابة التى تحدث للمؤمن عليه اثناء سفره بالمأموريات التى يكلفها به صاحب العمل هذا في حين ان التشريع السعودى لم يأخذ

بإصابة الارهاق أو الاجهاد من العمل وكذا التشريع المصرى لم ينص صراحة على الإصابة اثناء السفر بالمأموريات رغم أنها يمكن اعتبار الإصابة بسبب العمل من واقع تفسير نص القانون بأن الإصابة اثناء تأدية العمل أو بسببه .

٢/ العناية الطبية :-

وقد نصت المادة ٣٢ من القانون العمانى على هيئة التأمينات الألتزام بتوفير العناية الطبية للمؤمن عليه في حالة اصابة العمل وتشمل العناية مايلى :-

١/ خدمات الاطباء العامين والاخصائيين والمساعدين الطبيين والخدمات الملحقه .

٢/ العلاج والاقامة بالمستشفيات .

٣/ توفير وتقديم الأدوية والمواد الطبية اللازمة .

٤/ اجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرها من البحوث الطبية .

٥/ توفير الخدمات التأهيلية والاطراف الصناعية ونحوها وأية تجهيزات طبية وجراحية لاستدراك الاصابة .

٦/ نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من مسكنه الى المركز الطبي أو المستشفى لتلقي العلاج وكذلك نفقات عودته .

٣/ البدلات اليومية :-

أ/ عند حدوث إصابة عمل للمؤمن عليه نصت المادة ٣٣ من القانون بأن يتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيا كان وقت وقوعها واذا حالت الإصابة بين

المؤمن عليه وبين اداء عمله أوقف صرف مرتبه ، وتتحمل الهيئة بدلاً يومياً تقوم بصرفه للمصاب في مواعيد صرف الاجور طوال مدة عجزه عن أداء عمله حتى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة أى الحالات أسبق . وتعتبر في حكم الاصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها وكذلك كل حالة مرضية مهنية حسب ماهو مبين بالجدول رقم (١) المرافق للقانون .

ب/ وتنص المادة (٣٤) من القانون بأن يكون البدل المشار اليه بالفقرة (أ) اعلاه ٧٥٪ من الأجر اليومى للمصاب طوال مدة عجزه عن العمل ويقدر هذا البدل على اساس الاجر الشهرى المسدد منه الاشتراك مقسوماً على ٣٠ .

٤/ التعويض والمعاش في حالة إصابة العمل:

أ/ قضت المادة ٣٦ من القانون أنه « في حالة العجز الدائم الجزئي الناجم عن الإصابة الذى لاتصل نسبته الى ٣٠٪ من العجز الكلى المستديم يحق للمصاب تقاضى تعويض إصابة مقطوع يساوى ٣٦ مرة من المعاش الشهرى المحدد للعجز الدائم الجزئى ولايجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل بسبب ذات العجز الجزئى .

ويسمى هذا التعويض تعويض الدفعة الواحده تمييزاً له عن المعاش .

ب/ كما نصت المادة (٣٧) من القانون على معاش العجز الجزئى الدائم والوفاة وقضت بالتالى :-

١/ في حالة العجز الدائم الجزئى الناجم عن إصابة عمل والذى تعادل نسبته ٣٠٪ أو تجاوزها ولاتصل للعجز الكلي الدائم يحق للمصاب تقاضى معاش العجز الجزئى الدائم ، ويجمع المؤمن عليه بين معاشه وأجره من العمل دون حدود مادامت نسبة الاصابة لم تصل للعجز الكلى الدائم .

٢/ واذا نشأ عن إصابة العمل عجز دائم كلي أو وفاة المصاب يستحق المؤمن عليه أو المستحقون عنه معاشاً شهرياً يعادل ٧٥٪ من الأجر الخاضع للاشتراك .

هذا وتجدر الاشارة الى أن التشريع العمانى يراعى المسائل المتعلقة بتكرار الاصابة وزيادة نسبة العجز الجزئى أو نقصانها بناءاً على الفحوص الطبية التى يحددها القانون في المواد من ٣٨ الى ٤٢ منه .

سادساً : المزايا التامينية الناشئة عن خطر إصابات العمل في التشريع العراقى :-

١/ عرف المشرع العراقى الإصابة في المادة (١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعى للعمال رقم (١٩) لسنة ١٩٧١م المعدل « بأنها الإصابة بمرض مهني أو الإصابة بعطل عضوى نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه ، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذى يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل ، أو أثناء عودته المباشره منه ، وتحدد الامراض المهنية ، والاعطال العضوية ، ونسبة العجز الذى تخلفه كل منها ، بجداول ملحقة بالقانون .

ونلاحظ أن المشرع العراقى لم يتوسع كثيراً في تعريف الإصابة كما هو وارد في بعض تشريعات الدول العربية ومنها مصر والبحرين والسعودية وعمان حيث أنه لم يأخذ بمفهوم الاصابة الناتجه عن الارهاق أو الاجهاد من العمل كذلك لم يتناول صراحة الاصابة التى قد تحدث للعامل المؤمن عليه اثناء سفره في المأموريات خارج مكان العمل وهذه الامور تثير جدلاً كثيراً بين القانونيين عند التفسير والتكييف القانونى لهذه الحالات .

٢/ الرعاية والعلاج وتعويض اجازة الاصابة :

في العراق يطلق على الجهاز المناط به أمر إدارة التقاعد والضمان الاجتماعى للعمال لفظ (الدائرة) وقد عرف القانون في المادة الاولي منه (الدائرة) بأنها دائرة العمل والضمان الاجتماعى .

هذا وقد نصت المادة (٥٥) من القانون في شأن الرعاية والعلاج وتعويض إجازة الاصابة بالآتي :-

(أ) تلتزم الدائرة برعاية ومعالجة المصاب ، منذ اخطارها بالحادث وحتى شفائه تماماً ، أو وفاته . هذا ويقصد بالرعاية الصحية والعلاج المعاينة السريرية في العيادة أو المنزل عند الاقتضاء ، وتقديم العلاجات ، والعرض على الاخصائيين والإقامة في المستشفى أو المصح ، والعمليات الجراحية ، والتصوير الشعاعى ، والتحاليل المختبرية ، وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز ، وتقديم الاطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية ، وكل ماتستدعيه حالة المرض . هذا وتكون رعاية العمال المصابين والمرضى ومعالجتهم طبقاً للنظام الصحى في الدائرة ، وفى المكان وبالأساليب التى

يحددها الأطباء المعتمدون من قبلها . وعلى العامل المصاب أو المريض ان يتبع أثناء مرضه أو اصابته تعليمات الدائرة والجهة الطبية المشرفة على معالجته ولا تلتزم الدائرة بأداء آية خدمة أو تعويض في حالة امتناع العامل المريض أو المصاب عن تنفيذ التعليمات الا اذا تراجع وامتثل لها .

ب/ يعتبر العامل من تاريخ إصابته وحتى شفائه التام أو ثبوت عجزه ، بحالة اجازة بدون أجر .

ج/ يمنح العامل تعويض اجازة إصابة ، طوال فترة معالجته ، يساوى كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الاخير .

٣/ تقاعد الإصابة :-

نصت المادة ٥٦ من القانون العراقى على الآتي :-

أ/ اذا انتهت الإصابة بالعامل ، الى العجز الكامل ، أو أدت الى وفاته يخصص له ، أو لخلفه - حسب الحال - راتب تقاعد اصابه على أساس (٨٠٪) من متوسط الأجر في سنة عمله الأخيرة ، أو خلال مدة عمله ان كانت أقل من سنة ، وفي جميع الحالات ، لايجوز ان يقل راتب تقاعد الاصابة عن الراتب التقاعدى العادى الذى يستحقه المصاب ولا عن الحد الادنى للأجر المقرر في مهنته .

ب/ اذا خلفت الإصابة في العامل عجزاً نسبته (٣٥٪) من العجز الكامل فاكثر ، يخصص له راتب تقاعد إصابة جزئى على أساس : نسبة عجزه الجزئي

مضروبة براتب تقاعد الاصابة الكامل .

ج/ اذا خلفت الاصابة في العامل عجزاً نسبته أقل من (٣٥٪) من العجز الكامل ، يمنح مكافأة تعويضية دفعة واحدة على اساس الرصيد الناجم عن : نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ اجمالي يساوى راتب تقاعد الاصابة الكامل عن اربع سنوات .

٤/ حالة تكرار الإصابة :-

حددت المادة (٥٧) من القانون العراقى انه في حالة تكرار أو تعدد إصابات العامل الواحد يجب مراعاة القواعد الاتية :-

أ/ اذا كانت نسبة العجز في إصابة العامل الاخيرة ، مضافة الى نسبة عجزه السابقة لاتبلغ (٣٥٪) من العجز الكامل ، يمنح مكافاة نقدية على أساس نسبة العجز في الاصابة الاخيرة وهذا مايعرف بتعويض الدفعة الواحدة .

ب/ اذا كانت نسبة العجز في اصابته الأخيرة ، مضافه الى قيمة عجزه السابقة ، قد بلغت (٣٥٪) من العجز الكامل فأكثر يمنح راتب تقاعد إصابة على أساس مجموع نسب العجز التي أصابته دون الرجوع عليه بما سبق ان تقاضاه من مكافآت تعويضية عن إصاباته السابقة .

سابعاً : المزايا التامينية الناشئة عن خطر إصابات العمل في تشريع الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمي :-

لقد نظم القانون رقم (١٣) لسنة ١٩٨٠م أحكام الضمان الاجتماعى في ليبيا وعليه

سنتعرض في هذا البحث بالدراسة الى خطر إصابات العمل وأمراض المهنة وبصفة خاصة الى الحقوق أى المزايا التأمينية التى قررها القانون للمؤمن عليه العامل .

١/ عرف القانون في المادة (٥٢) بند (٨) إصابة العمل بأنها « الاصابة التى تلحق بالشخص وتكون ناشئة عن عمله أو خدمته أو تحدث له أثناء العمل أو الخدمة ، بما في ذلك الاصابات التى تحصل له اثناء ذهابه الى محل عمله أو خدمته أو عودته منه . وأى مرض من امراض المهنة التي تبينها اللوائح .

٢/ هذا وقد تناولت اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعى الليبى في الفصل الثاني منها شرحاً مفصلاً لتعريف إصابة العمل وشروطها والتى نوجزها فيما يلى :-

١/ في تعريف إصابة العمل :

نصت المادة (٣٧) على الآتي :

أ/ إصابة العمل هي الإصابة التى تلحق بالشخص وتكون ناشئة عن عمله أو خدمته أو تحدث له أثناء العمل أو الخدمة بما في ذلك الاصابات التى تحصل له اثناء ذهابه الى محل عمله أو خدمته أو عودته منه .

ب/ وتأخذ حكم إصابات العمل أمراض المهنة الواردة بالجدول رقم (أ) المرافق للائحة .

٢/ وتحدد المادة (٣٨) شروط إصابة العمل وهي :-

يشترط لإعتبار الاصابة اصابة عمل أن تنشأ عن حادث تتوافر فيه الشروط الآتية :

أ/ أن يكون ماساً بجسم الانسان (المشترك) بأن يلحق ضرراً بجسمه سواء كان الضرر داخلياً أو خارجياً . فلا يعتبر إصابة العمل الحادث الذى لايلحق ضرراً بجسم المشترك وان اوقع ضرراً بطرف صناعي له أو بمال من امواله

ب/ ان يكون الحادث مفاجئاً .

ج/ أن يقع الحادث للمشترك بسبب العمل أو الخدمة أو أن يقع له أثناء العمل أو الخدمة أو ان يقع له اثناء ذهابه إلى محل العمل أو الخدمة أو عودته منه وذلك بشرط ان يكون الذهاب والاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى المعتاد .

د/ ألا يكون المشترك قد تعمد إصابة نفسه .

هـ/ ألا يكون الحادث قد وقع بسبب سوء سلوك جسيم أو مقصود (أو خطأ جسيم) من جانب المشترك ويجرى التثبت من توافر هذه الشروط من مختلف التحقيقات التى تجرى بعد وقوع الحادث .

٣/ هذا وقد أضافت المادة (٤١) من اللائحة الاجهاد غير العادى أو الارهاق بسبب العمل أو الخدمة يعتبر إصابة عمل .

٤/ كذلك نرى ان المشرع الليبى قرر في المادة (٤٠) من اللائحة أنه اذا كانت الاصابة قد حدثت بسبب سوء السلوك المتعمد أو الجسيم من جانب المشترك (المؤمن عليه) فلا تستحق عنها منافع إصابة العمل المالية إلا اذا نشأت عنها وفاة المشترك أو تخلف عنها عجز كلى مستديم لديه ، فيستحق في

هاتين الحالتين معاش العجز الكلي أو معاش الوفاة بسبب إصابة العمل .

٥/ في المادة (٤٢) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعى أوجب المشرع الليبى أنه يشترط لاعتبار المرض مرض مهنة يأخذ حكم إصابة العمل الشروط الاتية :-

١/ أن يكون من الأمراض أو حالات التسمم الواردة بالجدول رقم (أ) المرفق باللائحة ، أو يكون من امراض المهن الأخرى التى تضاف الى جدول امراض المهنة بقرار تصدره اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعى بعد أخذ رأى اللجنة الشعبية العامة للصحة .

٢/ ان يثبت ان المشترك المصاب بالمرض أو التسمم من العاملين في أحد الاعمال أو إحدى الصناعات المبينة بجدول امراض المهنة المذكور والتى ينشأ عن العمل بها ذلك المرض أو التسمم .

٣/ أن يكون عمل المشترك في تلك الصناعة أو ذلك العمل قد استمر المدة الكافية لاحداث المرض أو التسمم .

٤/ أن تظهر الاعراض الأولى للمرض أو التسمم اثناء عمل المشترك في الصناعة أو العمل المذكور أو ان تظهر هذه الاعراض في خلال فترة من انتهاء عمله فيها لاتجاوز المدة المذكورة بالبند ٣ أعلاه وتبدأ هذه الفترة من تاريخ انتهاء عمل المشترك في الصناعة أو العمل سالف الذكر .

٥/ ألا يكون قد ثبت ان المشترك مصاب بالمرض من قبل الالتحاق بالعمل

المغطى بالضمان الاجتماعي .

٦/ المزايا التامينية النقدية الناشئة عن إصابة العمل أو مرض المهنة :-

أ/ عند حدوث إصابة العمل أو مرض المهنة أثناء العمل أو بسببه يستحق المشترك المؤمن عليه المزايا (المنافع النقدية) التالية :-

١/ يستحق معاش العجز الكلى بسبب إصابة العمل أو مرض المهنة متى بلغت نسبة العجز ٦٠٪ أو اكثر وانتهي العمل أو الخدمة بسببها أو نشأت عن الإصابة أو المرض المهني الوفاة .

٢/ فاذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة أو مرض المهنة ٣٠٪ أو اكثر دون ان تبلغ ٦٠٪ فيستحق المشترك معاشاً جزئياً .

٣/ واذا بلغت درجة العجز ٥٪ أو اكثر ولم تبلغ ٣٠٪ فيستحق المشترك اعانة مقطوعة .

٤/ ولايستحق المشترك أى منفعة اذا قلت درجة العجز عن ٥٪ .

ب/ معاش العجز الكلى الاصابى أو الوفاة :

اذا أدت إصابة العمل الى عجز كلي مستديم ويقصد بالعجز كما جاء بالتعريف الوارد بالمادة (٥٢) من القانون (هو العجز الكلى المستديم الذى يعوق صاحبه عن اداء أى عمل بمقابل ، ويثبت وفقاً لأحكام اللوائح وبناء على تقرير من لجنة تقدير العجز المختصه . ويعتبر من حالات العجز الكلى المرض المستديم الذى يستمر لمدة سنة أو مايجاوز ذلك متى توافرت بشأنه الشروط السالف ذكرها) .

والمعاش الذى يستحق في حالة العجز الكلي يسوى بضرب متوسط المرتب الفعلى خلال الثلاث سنوات الاخيرة السابقة على انتهاء الخدمة أو العمل بسبب العجز الكلي في ٢.٥٪ في عدد سنوات الخدمة أو العمل من العشرين سنة الاولى من مدة خدمة أو عمل المشترك (المؤمن عليه) .

ثم يضرب متوسط الاجر المذكور اعلاه في ٢٪ في عدد سنوات الخدمة أو العمل التالية للعشرين سنة الاولى ويجمع حاصل ضرب العمليتين ليكون الناتج هو المعاش الكامل المحسوب وفقاً لأحكام القانون في المادة ١٤ منه .

ويجب مراعاة ألا يتجاوز المعاش الحد الاقصى بأى حال من الاحوال علي ١٠٠٪ من قيمة آخر مرتب فعلي أو أجر فعلى أو دخل مفترض فاذا تبين ان المعاش الناتج من التسوية يزيد على ذلك فتخفض قيمته الى هذا الحد الاقصى . كذلك يجب مراعاة الأ يقل المعاش عن الحد الأدني (حالياً ٤٠ ديناراً شهرياً) .

هذا الى جانب انه اذا كان صاحب معاش العجز الكلى المستديم بسبب إصابة العمل أو المرض المهنى يحتاج بصفة مستمرة الى خدمة شخص اخر له لفقد قدرته على خدمة نفسه نتيجة للعجز فأن معاشه يزاد بنسبة لاتتجاوز ٢٥٪ وذلك بحسب نوع الخدمة ومدى الحاجة إليها . هذا ويشترط لاستحقاق هذه الزيادة الأ يكون صاحب المعاش من المعاقين الذين استحقوا منفعة الخدمة المنزلية المعانه بمقتضى قانون المعاقين رقم ٣ لسنة ١٩٨١م

وفي حالة حدوث الوفاة بسبب إصابة العمل أو المرض المهنى للمشترك (المؤمن عليه) فتتخذ الاجراءات اللازمة لتسوية معاش إصابة العمل الذى كان يستحق له

بافتراض أنه عجزاً كلياً مستديماً وفقاً لأحكام القانون ، وتصرف أنصبة من هذا المعاش الى افراد اسرته المستحقين عنه بمقتضى أحكام القانون ولوائحه النافذة .

ج/ معاش العجز الجزئى المستديم الاصابى بنسبة ٣٠٪ دون ان تبلغ ٦٠٪ :

في حالة الإصابة بالعجز الجزئى المستديم الذى تصل نسبته الى ٣٠٪ وتقل عن ٦٠٪ فيستحق المشترك المصاب معاشاً جزئياً يقدر بنسبة درجة العجز الى المعاش الكامل ويجوز للمشترك المصاب ان يجمع بين معاش العجز الجزئى لاصابة العمل أو مرض المهنة وبين أى مرتب أو أجر أو دخل يكون مستحقاً له عن عمله أو خدمته لدى أية جهة كانت بدون حدود .

د/ تسوية الاعانة المقطوعة (تعويض الدفعة الواحدة) :

يقصد بالاعانة المقطوعة تعويض الدفعة الواحدة تمييزاً لها عن المعاش الذى يستحق بصفة دورية ومنتظمة طالما تحققت الشروط اللازمة لذلك وقد أوضحت المادة (٨٢) من لائحة قانون الضمان الاجتماعي انه (اذا بلغت درجة العجز الناشئ عن إصابة العمل أو مرض المهنة ٥٪ أو اكثر دون ان تصل الى ٣٠٪ فان المشترك يستحق اعانة مقطوعة تقدر بنسبة درجة العجز الى قيمة معاش سنة كاملة . ويفهم من ذلك ان الاعانة المقطوعة في حالة العجز الجزئى المستديم تحسب كما يلى :-

يسوى للمشترك (المؤمن عليه) المصاب معاش كامل بافتراض أنه عجز عجزاً كلياً بسبب إصابة عمل . وتستخرج قيمة المعاش الافتراضى الكامل عن سنة كاملة ثم تضرب هذه القيمة في نسبة العجز الجزئى ويكون الناتج هو الإعانة المقطوعة (تعويض الدفعة الواحدة) التى يستحقها المشترك (المؤمن عليه) .

وتجدر الاشارة الى أنه يراعى في حالة تعدد إصابات العمل أو تكرارها جواز جمع نسب العجز عن كل هذه الاصابات مجتمعة وقد وضع المشرع الليبى الأحكام التى تنظم ذلك في لائحة قانون الضمان الاجتماعى في المواد من ٨٤ إلى ٨٨ . وهي في مجملها لاتختلف كثيراً عن الأحكام التى وردت في تشريعات التأمين الاجتماعى في البلاد العربية التى سبق ان تعرضنا لها في هذا البحث .

الفصل الرابع

مدى تأثر مزايا التأمين الاجتماعي باحكام التشريعات الاخرى ذات العلاقة بقانون التأمين الاجتماعي

تتضمن قوانين التأمين الاجتماعي في جميع البلاد العربية احكاماً و قواعد تقرر فيها جواز استحقاق او عدم استحقاق المزايا التأمينية التي سبق مناقشتها في الفصول السابقة من هذا البحث وذلك اعمالاً لنص المشرع بحماية هذه المزايا من عدم جواز التنازل عنها او توقيع الحجز عليها او عدم جواز خفض هذه المزايا بعد تقريرها . وكذا مدى تأثر خطأ المؤمن عليه في استحقاق هذه المزايا .

و عليه سنبحث في ايجاز بعض احكام الدول العربية بالنسبة لهذه الحالات فيما يلي : -

اولاً : عدم جواز المنازعة في قيمة المزايا التأمينية او خفضها .

١ / جاء النص على ذلك في قانون التأمين الاجتماعي السوداني في المادة ٩٢ منه (لا يجوز لكل من الصندوق المختص و صاحب المعاش أو المستحقين المنازعة في قيمة المعاش ، او التعويض ، بعد مضي خمس سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش بصفة نهائية او من تاريخ صرف التعويض ، وذلك فيما عدا حالات اعادة تسوية المعاش او التعويض بسبب الأخطاء المادية التي تقع في الحساب عند التسوية) .

ويتضح من استقراء النص المشار اليه اعلاه أنه يمتنع على صندوق التأمين

الاجتماعي أو صاحب المعاش أو المستحقين عنه المنازعة في قيمة المزايا (المعاش أو التعويض) التي يقررها القانون في حالة مضى خمس سنوات (مدة التقادم) من تاريخ الاخطار بالربط او صرف التعويض ، واستثنى المشرع من ذلك جواز المنازعة فقط اذا كانت هناك أخطاء مادية وقعت عند تسوية المعاش او التعويض .

٢ / اما التشريع المصري فقد جاء النص على عدم جواز خفض الحقوق التأمينية في الفقرة (٢) من المادة (١٤٢) من قانون التأمين الاجتماعي ما يلي : -

« لا يجوز للهيئة المختصة المنازعة في قيمة الحقوق التأمينية في حالة صدور قرارات ادارية او تسويات لاحقة لتاريخ ترك الخدمة بالنسبة للعاملين الخاضعين لاحكام قانون التأمين الاجتماعي يترتب عليها خفض الأجور أو المدد التي اتخذت اساساً لتقدير تلك الحقوق » . ويتضح كذلك من استقراء النص المشار اليه أنه يمتنع على هيئة التأمينات الاجتماعية المنازعة في قيمة الحقوق التي يقررها قانون التأمين الإجتماعي في حالة صدور قرارات ادارية او تسويات لاحقة لتاريخ ترك الخدمة المدنية بالنسبة لهؤلاء العاملين يترتب عليه خفض الاجور او المدة التي اتخذت اساساً لتقدير قيمة تلك الحقوق . و بعبارة أدق أنه اذا ما انتهت خدمة المؤمن عليه ثم تمت بعد ذلك تسوية أو صدر قرار اداري يترتب عليه خفض الاجر الذي يستحقه العامل فلا يجب ان يؤثر ذلك في قيمة الحقوق التأمينية التي استحقت للمؤمن عليه بانتهاء الخدمة و لذا لا يجوز المساس بتلك الحقوق حتى مع ثبوت أن

العناصر التي قدرت على اساسها قيمتها قد خفضت .

٣ / ما تناولناه في المادتين ٩٢ سوداني و ١٤٢ مصري من احكام تقابلها في نصوص قانون التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية : -

مادة ١٢٩ بحريني ، مواد من ١١٣ الى ١١٥ سعودي ، مادة ٦٩ عماني و مادة ٤٢ ليبي و مادة ٩٢ يمني .

ثانياً : مدى جواز الحجز على المزايا التامينية او التنازل عنها

١ / نصت المادة ٩٣ من قانون التأمين الإجتماعي السوداني أنه « لا يجوز الحجز على مستحقات المؤمن عليه و صاحب المعاش بما لا يجاوز الربع » .
ويهدف المشرع السوداني من ذلك رعاية اصحاب هذه الحقوق على أساس ان هذه المستحقات تكاد تكون المصدر الوحيد لهم الذي يواجهون به اعباء الحياة و مطالبها و هو ما يهدف الى الحفاظ عليه نظام التأمين الاجتماعي .
الا ان المشرع السوداني وضع استثناءاً للقاعدة العامة الا وهي جواز الحجز في حدود الربع لسداد دين النفقة فقط .

٢ / كذلك وضع المشرع المصري في الفقرة الاولى من المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي قاعدة عامة يفهم منها أنه لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة المختصة و ذلك يهدف رعاية اصحاب هذه الحقوق .

وتلاحظ ان المشرع المصري منح الهيئة الاجتماعية الحق في الحجز او النزول عن

المستحقات استثناء من القاعدة العامة لسداد الحقوق الآتية : -

(أ) النفقات

(ب) ما تجمد للهيئة المختصة من مبالغ على صاحب الشأن :

وعليه للهيئة حجز ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته من مبالغ خصماً من مستحقات المستفيدين في حدود ربع هذه المستحقات تقسم بينهم بنسبة المنصرف من أنصبتهم .

المواد اعلاه تقابل في نصوص قانون التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية :

مادة ٧٠ عماني ، مادة ٥١ سعودي ، مادة ١٢٦ بحريني ، مادة ٩٤ يمني

ثالثاً : مدى تاثر المزايا التامينية بقواعد المسئولية التقصيرية المدنية :

١ / جاء نص المادة (٥١) فقرة (٢) من قانون التأمين الاجتماعي السوداني قاطعاً في هذا الصدد من أنه لا تأثير لقواعد المسئولية المدنية على الحقوق التأمينية وخصوصاً في مجال اصابات العمل وقد جاء النص كما يلي (يلتزم الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي بتنفيذ احكام تأمين إصابات العمل حتى و لو كانت الوفاة او العجز الناتج عن الاصابة يقتضي مسؤولية شخص آخر ، بخلاف صاحب العمل). ويفهم من ذلك ان الحقوق التأمينية تستحق حتى ولو كانت واقعة الاستحقاق ترجع الى خطأ الغير . إلا ان النص لم يحظر المؤمن عليه بالرجوع كذلك على الغير و التفسير القانوني يؤيد ان كل ما هو غير محظور فهو مباح وبالتالي يستطيع المؤمن عليه ان

يجمع بين الحقوق التأمينية وحقه قبل الغير الذي تقره مسئوليته طبقاً للقواعد العامة في المسئولية المدنية . فوفاء الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي بهذه الحقوق هو التزام مصدره القانون فليس هناك ما يمنع ان يجمع المصاب بين الحقوق الناشئة عن قانون التأمين الاجتماعي و التعويض المقرر طبقاً لقواعد المسئولية التقصيرية في القانون المدني . وسوف لا يكون هناك زيادة في التعويض على جبر الضرر لان القاضي الذي يقدر تعويض المسئولية المدنية سيضع في حسبانه مقدار التعويض الذي قام الصندوق بدفعه للعامل و من ثم سوف لا يكون هناك اثراء على حساب الغير .

٢ / المادة السابقة اعلاه تقابل في نصوص قانو التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية : -

مادة ٦٦ مصري ، مادة ١٤٣ بحريني ، مادة ٦١ عراقي مادة ٦٧ عماني .

رابعاً : مدى تأثر المزايا التأمينية بخطأ المؤمن عليه :

١ / نصت المادة ٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المعدل انه لا يستحق تعويض الأجر و تعويض الاصابة في الحالات الآتية : -

(أ) اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش و مقصود من جانب المؤمن عليه المصاب و يعتبر في حكم ذلك :

١ - كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات .

٢ - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في امكنة ظاهرة في محل العمل

(ب) و ذلك كله ما لم ينشأ عن الاصابة وفاة المؤمن عليه او تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل ، وهذا يعد استثناءاً فلا يسقط الحق في المطالبة بالتعويض .

٢ / المادة السابقة اعلاه تقابل في نصوص قانون التأمين الاجتماعي لدولة البحرين المادة ٥٤ منه

٣ / المادة ٤٩ فقرة (١) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي تكشف عن ان الاصابة و التي قد تنشأ بصورة مقصودة من المشترك (المؤمن عليه) الذي سيستفيد منها او حدثت الاصابة نتيجة عمل جنائي قام به المشترك لا يستحق عنها التعويضات المقررة بحكم النظام المعمول به ، وهذا النص استثناء من القاعدة التي تقرر انه « ما عدا حكم الفقرة (١) من المادة ٤٩ سالفة الذكر يجب على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في كل الاحوال ان تدفع للمؤمن عليه او لورثته كامل التعويضات المنصوص عليها في النظام مهما كانت اسباب حدوث الخطر (الاصابة) و ظروفه .

كذلك تنص الفقرة (٤) من المادة ٤٩ على انه « ليس على صاحب العمل اي التزام بدفع بدل الى المؤمن عليه المصاب باصابة عمل او الى ورثته الا اذا كانت الاصابة قد نشأت بصورة مقصودة من صاحب العمل ... الخ وفي هذه الاحوال يحتفظ المصاب وورثته بجميع الحقوق و التعويضات التي تقرها لهم الانظمة الاخرى وفق الشريعة ، ويطبق نفس الحكم في حالة اصابة عمل او اصابة عادية يكون المسئول عنها خطأ صادراً عن شخص ثالث غير صاحب عمل المؤمن عليه المصاب .

وفي جميع الحالات المذكورة اعلاه يجب على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ان تدفع للمستفيدين تعويضات التأمين الاجتماعي و مقابل ذلك تحل المؤسسة العامة محل المؤمن عليه او ورثته في جميع الحقوق و الدعاوي ضد صاحب العمل اوالاشخاص الآخرين المسئولين و ضمن حدود مبالغ التعويضات المدفوعة .

و مما تقدم يتضح لنا ان المشرع السعودي اخذ منحى آخر خلاف ما ذهب اليه المشرع المصري ، حيث حظر على المؤمن عليه الرجوع على الغير و بذلك لا يستطيع ان يجمع بين الحقوق التأمينية و حقه قبل الغير الذي تقره مسئوليته طبقاً للقواعد العامة في المسئولية المدينة هذا بعكس المفهوم الذي اكده المشرع المصري السابق شرحه .

لهذا يمكن القول بأن المشرع السعودي اخذ بقاعدة حلول المؤسسة العامة المختصة محل العامل المصاب ضد الغير في حدود المستحقات التي دفعتها له ، يجوز كذلك للمؤسسة العامة الرجوع على صاحب العمل لإسترداد ما دفعته من تعويض للمصاب .

الفصل الخامس

المطالبة بالمزايا التأمينية

لقد وضع المشرع التأميني لأصحاب المزايا والحقوق التأمينية والمستفيدين من أحكام قانون التأمين الإجتماعي قواعد وإجراءات محددة في فترة زمنية معينة بموجبها يقوم المستفيد بالمطالبة في خلال تلك الفترة الزمنية المحددة و إلا سقط الحق في المطالبة بهذه الحقوق على اختلاف انواعها . و لذا سوف نستعرض هذه الاجراءات و القواعد مهتدين ببعض تشريعات البلاد العربية في شأن المطالبة بالمزايا التأمينية و هي كالتالي :

١ / جاء نص المادة (١٤٠) من قانون التأمين الاجتماعي المصري ونص على : -

يجب تقديم طلب صرف المعاش او التعويض او اي مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام القانون في ميعاد اقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق و إلا انقضى الحق في المطالبة بها . وتعتبر المطالبة بأي من المبالغ المتقدمة شاملة المطالبة بباقي المبالغ المستحقة .

وينقطع سريان الميعاد المشار اليه بالنسبة الى المستحقين جميعاً اذا تقدم احدهم بطلب في الموعد المحدد .

و اذا قدم طلب الصرف بعد انتهاء الميعاد المشار اليه يقتصر الصرف على المعاش وحده و يتم الصرف اعتباراً من اول الشهر الذي قدم فيه الطلب .

ويجوز لوزير التأمينات ان يتجاوز عن عدم تقديم الطلب في الميعاد المشار

اليه اذا قامت اسباب تبرر ذلك . وفي هذه الحالة تصرف الحقوق كاملة من تاريخ الاستحقاق .

و يوقف اداء المعاش الذي لم يتم صرفه لمدة سنتين على ان يعاد الصرف بالكامل عند تقديم طلب من صاحب الشأن .

هذا وقد اوجبت المادة (١٣٩) من قانون التأمين الاجتماعي المصري كذلك « ان يحدد بقرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الادارة المختص الشروط و الاوضاع و المستندات اللازمة لتسوية و صرف الحقوق المقررة بالقانون .. الخ .

وتنفيذاً لاحكام المادة (١٤٠) المشار اليها اعلاه فقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٨ ، والقرار الوزاري رقم ٤٤ لسنة ١٩٨١ و القرار الوزاري رقم ٦٤ لسنة ٨٨ و القرار الوزاري رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٩ .

وهذه القرارات اوضحت طريقة المطالبة بهذه الحقوق الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي المصري . ويستفاد من هذه النصوص ان المشرع اوجب على المستفيدين من احكام القانون ان يطالبوا بها خلال فترة زمنية محددة على سبيل القطع و هي خمس سنوات تحسب من تاريخ نشأة سبب الاستحقاق و رتب المشرع جزاء على ذلك هو انقضاء الحق في المطالبة بها .

٢ / تناول المشرع السوداني في نص المادة ٩٨ من قانون التأمين الاجتماعي

لسنة ١٩٩٠ التي جاء نصها « لا تقبل دعوى المطالبة بالمعاش أو التعويض إلا اذا طولب الصندوق بها كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه المستحقات واجبة الاداء ويعتبر كل اجراء تقوم به اي جهة من الجهات الادارية أو النقابية في مواجهة الصندوق بالنسبة الى حقوق المؤمن عليهم او المستحقين منهم قاطعاً للتقادم .

و باستقراء هذا النص نلاحظ ان القانون قد اوجب على صاحب المعاش او المستحقين منهم تقديم طلب صرف المزايا او الحقوق التأمينية خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق فان معنى ذلك أن القانون لا يكفل حماية قانونية للحق في الحصول على هذه الحقوق الا خلال هذه المدة و في واقع الامر ان لذلك التحديد ما يبرره ، فالحقوق التأمينية باعتبارها وسيلة لمواجهة الآثار الاقتصادية الناشئة عن تحقق الخطر يفترض انها وسيلة ضرورية لمنع اختلال التوازن المالي لعناصر الذمة المالية لصاحب الحق في الحماية الاجتماعية و بالتالي فإن الحصول على هذا الحق التامين يعتبر امراً ملحاً يوجب الاسراع في مطالبة الصندوق بالوفاء به و ليس التراخي في طلبه .

ونلاحظ كذلك ان القانون السوداني اسقط الحق في المطالبة بالمعاش تماماً بعد انقضاء فترة التقادم وهذا الحكم عكس ما قرره المشرع المصري في المادة ١٤٠ حيث افاد انه اذا قدم طلب الصرف بعد انتهاء فترة التقادم (خمس سنوات) يسقط حق المطالبة عن الخمس سنوات فقط و يقتصر

الصرف على المعاش وحده اعتباراً من اول الشهر الذي قدم فيه الطلب .

٣ / المواد السابقة الاشارة اليها تقابل في نصوص قوانين التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية :

مادة ١٠٨ بحريني ، مادة ٥٢ سعودي ، المواد ١١٣ و ١١٤ و ١١٥ عراقي مادة ٤٢ ليبي و المادة ١٦٤ لائحة ليبي و المادة ٩٦ يمني و المادة ٦٥ عماني .

الفصل السادس

ضمانات الوفاء بالمزايا التأمينية

١ / رعاية من المشرع التأميني السوداني للمؤمن عليهم او المستحقين من احكام قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ في صرف المزايا التأمينية الخاصة بهم و ضع ضمانة قوية ضد تعسف الصندوق عندما يتأخر في صرف هذه الحقوق التأمينية ، و تتمثل هذه الضمانة فيما جاء بنص المادة ٩١ من قانون التأمين الاجتماعي التي جاء نصها « يجب على الصندوق ان يتخذ من الوسائل ما يكفل تقرير المعاشات او التعويضات و صرفها خلال اربعة اسابيع من تاريخ تقديم المؤمن عليه أو المستحقين عنه طلب صرف المعاش و تحدد اللوائح اجراء صرف المعاشات و التعويضات و مستندات صرفها .

يجوز للصندوق أن يصرف سلفة شهرية تعادل نصف المعاش ، او التعويض المستحق من حساب المعاش لمن تؤكد القرائن الظرفية انه من المستحقين على ان تتم تسوية السلفة بعد ربط المعاش او التعويض . وعليه فان تقرير صرف نصف المعاش المطلوب من الصندوق يعتبر ضمانة قوية عندما يتأخر الصندوق في صرف هذه الحقوق حتى لا يتضرر ذوي الشأن وإلى حين استيفاء المستندات و تسوية المنفعة .

٢ / و في هذا الشأن تناول المشرع المصري في نص المادة ١٤١ من قانون التأمين الاجتماعي التي جاء نصها « على الهيئة المختصة ان تتخذ من

الوسائل ما يكفل تقدير المعاشات او التعويضات وصرفها خلال اربعة اسابيع من تاريخ تقديم المؤمن عليه أو المستحقين طلباً بذلك مشفوعاً بكافة المستندات المطلوبة ويحدد وزير التأمينات بقرار منه بناء على اقتراح مجلس الادارة المستندات المطلوبة من كل من المؤمن عليه و المستفيدين و صاحب العمل في كل حالة (صدر قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار الوزاري رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٨ ، والقرار الوزاري رقم ٤٤ لسنة ١٩٨١ ، والقرار الوزاري رقم ٥ لسنة ١٩٨٧ . والقرار الوزاري رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٨ والقرار الوزاري رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٩م) .

فاذا تأخر صرف المبالغ المستحقة عن المواعيد المقررة لها التزمت الهيئة المختصة بناء على طلب صاحب الشأن بدفعها مضافاً اليها ١٪ من قيمتها عن كل شهر يتأخر فيه الصرف عن الميعاد المحدد بما لا يجاوز قيمة أصل المستحقات و ذلك من تاريخ استيفاء المؤمن عليه أو المستفيدين المستندات المطلوبة منهم .

و ترجع الهيئة المختصة على المتسبب في تأخير الصرف بقيمة المبالغ الاضافية المشار اليها التي التزمت بها ، ما لم يثبت لمجلس الادارة ان التأخير راجع لخطأ مرفقي .

و لا تستحق المبالغ الاضافية المشار اليها في حالات المنازعات الا من تاريخ رفع الدعوى القضائية كما لا تستحق هذه المبالغ في الحالات التي نص فيها هذا القانون على اعادة تسوية مستحقات اصحاب المعاشات و المستحقين

الذين كانوا معاملين بالقوانين التي تحل محلها وفقاً لاحكامه .

وتجدر الاشارة هنا الى أن هذه الضمانة المالية التي قررها المشرع المصري في نص المادة ١٤١ من قانون التأمين الاجتماعي تعتبر من اهم الاحكام التي يتميز بها نظام التأمين الاجتماعي المصري عن غيره من التأمينات العقدية التجارية الأخرى حيث يتعرض فيها المستحق لكثير من المماطلة والتسويف من شركات التأمين و تأخرها في الصرف دون اي جزاء ضد هذا التأخير ، ولذلك جاء التشريع الاجتماعي على خلاف ذلك نظراً لأن مستحقات التأمين الاجتماعي ترتبط بحياة المؤمن عليهم و المستفيدين . ولذا اوجب على الهيئة المختصة تسوية هذه المستحقات خلال اربعة اسابيع من تاريخ تقديم طلب المنفعة او الحق ، مؤيداً بالمستندات المطلوبة .

هذا و قد اختلف الفقه المصري حول التكييف القانوني لضمان (المبلغ الاضافي) حيث يرى بعض الفقهاء ان المبلغ الاضافي يعتبر تعويضاً عن التأخير في صرف الحقوق التأمينية ، ورأي آخر يقول أن هذا المبلغ الإضافي يعتبر من قبيل الفوائد التأخيرية اعمالاً لنص المادة ٢٢٦ من القانون المدني المصري ، و رأي ثالث وهو رأي القضاء (نقض مدني ١/١٢ / ٨٠ السنة ٣١ ص ١٣٨ و نقض مدني ٨٣/٤/١١ السنة ٤٩ ص ١٥٧٦) اعتباره جزاءً مالياً و ليس فائدة قانونية لأن ما دعا المشرع المصري الى تقدير هذا الحق هو الرغبة الاكيدة في سرعة صرف هذه الحقوق التأمينية لأصحابها لما لها من صلة وثيقة أساسية بأسباب

معيشتهم وعلى هذا فقد الزم الهيئة بأداء جزاء مالي ان هي تراخت في الصرف بعد استيفاء المستندات المطلوبة .

٣ / في التشريع الليبي نصت المادة ٣٧ منه بأن تتم تسوية المعاشات الضمانية التي تستحق بمقتضى احكام القانون على وجه السرعة ، و في مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ وفاة المشترك او انتهاء خدمته او عمله او تحقق سبب استحقاقة للمعاش اياً كان .

و نلاحظ هنا ان المشرع الليبي لا يلزم اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي بالبلديات بأداء جزاء مالي ان هي تراخت في الصرف و هذا بعكس الحال لما قرره التشريع المصري .

الفصل السابع

النظام القانوني لتقديم الاعتراضات و فض المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي

لعل من اهم الأحكام التي وردت في كافة تشريعات البلاد العربية بشأن تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي تلك الاحكام و النصوص و القواعد التي تعمل على تنظيم فض المنازعات التي تنشأ بين اجهزة التأمين الاجتماعي و المؤمن عليه و المستفيدين او بين اصحاب العمل المؤمن عليهم من العاملين معهم . وان الهدف من وضع هذا النظام هو سرعة تصفية المنازعات و ايجاد الحلول الودية لها لأن مثل هذه المنازعات التأمينية قد تؤثر تأثيراً مباشراً على حياة العامل مما ينعكس على انتاجية المرفق . فمن الوسائل التي تضمنها التشريع الاجتماعي لتجنب المنازعات ا نشاء نظام التحكيم الطبي عند التظلم من قرار جهة العلاج سواء في حالة المرض او الاصابة . وكذلك لجان فحص المنازعات الناشئة عن تطبيق القانون ، هذا اضافة الى ان المشرع اوجب في حالة احالة النزاع امام القضاء مجموعة من التيسيرات القضائية على المؤمن عليهم و المستفيدين لسرعة حسم مثل هذه المنازعات وتتمثل في الإعفاء من الرسوم القضائية للدعوى و الفصل فيها على وجه السرعة ، هذا و سنوضح ذلك وفقاً لما يلي : -

اولاً : نظام التحكيم

١ / باستقراء : احكام قانون التأمين الاجتماعي السوداني لعام ١٩٩٠ نجد ان المشرع وضع اساس هذا النظام في نصوص المواد ٦٠ (١) ، ٧٤ ، ٨٥ من القانون ، حيث نجد ان المادة ٦٠ فقرة (١) تنص على : -

« لا يكونْ اثبات سن المؤمن عليه بشهادة ميلاد مستخرجة من سجلات المواليد الرسمية او بموجب حكم قضائي ، و اذا تعذر يتم تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي ، وكل نزاع ينشأ بين الصندوق و المؤمن عليه حول اثبات سن المؤمن عليه يعرض على اللجنة المنصوص عليها في البند « ٢ » من المادة ٨٥ .

تنص المادة ٨٥ بند «١» (يتولى القومسيون الطبي تقدير نسب العجز الناتج عن اصابات العمل للمصاب و كذلك اثبات حالات العجز المنصوص عليها في القانون على ان يضم اليه طبيب يعينه الصندوق . بند «٢» في حالة النزاع في تقدير نسب العجز وفقاً لأحكام البند «١» يقدم طلب للصندوق لاحالته الى لجنة اخرى للقومسيون الطبي يضم اليها طبيب يعينه الصندوق و طبيب آخر يختاره العامل ، و يكون قرار اللجنة نهائياً .

باستقراء هذه النصوص المشار اليها بعاليه يتضح ان القانون حدد الاجراء الذي يجب اتباعه بواسطة المؤمن عليه المصاب ، و هنا نلاحظ ان المشرع اوجب على القومسيون الطبي القيام بمهمة تحديد سن المؤمن عليه و كذا تقدير نسب العجز الناتج عن اصابات العمل او امراض المهنة وايضاً العجز الصحي ، هذا وفي حالة النزاع بين الصندوق و المؤمن عليه يحال الامر الى لجنة اخرى للقومسيون الطبي و أوضح القانون كذلك كيفية تشكيل هذه اللجنة ، و قد قرر المشرع ان تكون قرارات هذه اللجنة نهائية.. إلا أن التشريع لم يحدد لنا الاجراءات التي تتبع عند تقديم الطلب للاحالة الى

لجنة اخرى للقومسيون الطبي ، هذا و يحق لنا التساؤل عن المواعيد التي يجب ان يتقيد بها المؤمن عليه امام هذه اللجنة . وكذا الصفة الالزامية لقرارات اللجنة وهل هذه القرارات تسلب المؤمن عليه الحق في التقاضي امام القضاء ؟

ونحن نعتقد ان المشرع السوداني قد ترك الرد على ما اثرناه من تساؤلات يأتي بيانه في اللوائح المنفذة لأحكام القانون طبقاً لنص المادة ١١٣ حيث قررت « يجوز للوزير بالتشاور مع مجلس الادارة اصدار اللوائح اللازمة لتنفيذ احكام القانون ونعتقد ان هذه اللوائح لم تصدر بعد .

٢ / إن نظام التحكيم الطبي في قانون التأمين الاجتماعي المصري جاء في نص المواد ٦١ و ٦٢ و ٨٨ من القانون ، حيث نجد ان المادة ٦١ تنص على « للمؤمن عليه ان يتقدم بطلب اعادة النظر في قرار جهة العلاج و ذلك خلال اسبوع من تاريخ اخطاره بانتهاء العلاج او بتاريخ العودة للعمل او بعدم إصابته بمرض مهني ، و خلال شهر من تاريخ اخطاره بعدم ثبوت العجز او بتقدير نسبته . و يقدم الطلب الى الهيئة المختصة مرفقاً به الشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره مع أداء مائة قرش كرسم تحكيم » .

وجاء نص المادة ٦٢ موجباً الآتي : « على الهيئة المختصة احالة الطلب الى لجنة تحكيم يصدر بتشكيلها و تنظيم عملها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير القوى العاملة . و على الهيئة المختصة اخطار المصاب بقرار التحكيم الطبي بكتاب موصى عليه بعلم وصول خلال ثلاثة ايام على

الاكثر من تاريخ وصول الاخطار اليها و يكون القرار ملزماً لطرفي النزاع ، وعليها تنفيذ ما يترتب عليه من التزامات . »

ثم جاء نص المادة ٨٨ و نص على : « تلتزم جهة العلاج باخطار المصاب او المريض بانتهاء العلاج و بما يكون قد تخلف لديه من عجز و نسبته وللمريض ان يطلب اعادة النظر في تقرير انتهاء علاج او تخلف العجز وفقاً لأحكام التحكيم الطبي المنصوص عليها في الباب الرابع . كما تلتزم جهة العلاج بالاخطار المشار اليه في الفقرة السابقة بالنسبة لكل من صاحب العمل و الهيئة المختصة مع بيان ايام التخلف عن العلاج – ان وجدت – وذلك كله وفقاً للشروط و الاوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات .

ويكون قرار جهة العلاج بمدة الاجازة المرضية ملزماً لصاحب العمل » .

ومما تقدم يتضح لنا ان المشرع المصري رسم الطريق امام المضرور في حالة اصابته او المريض في حالة انتهاء علاجه خلال ميعاد معين باللجوء الى لجان التحكيم الطبي . وقد أحال المشرع في شأن توافر الشروط والاوضاع التي يجب اللجوء اليها لعرض النزاع على لجان التحكيم الى قرار وزير الصحة.رقم ١٣٩ لسنة ١٩٧٦ بشأن قواعد الاخطار بانتهاء العلاج والعجز و التخلف و نسبته و بيان ايام التخلف عن العلاج في حالتي الاصابة و المرض . كما صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢١٥ لسنة ١٩٧٧ و اوضح طريقة تشكيل هذه اللجان و عملها و الاجراءات التي

تتبع عند طلب اعادة النظر امامها .

٣ / المواد التي سبق مناقشتها بشأن التحكيم الطبي في كل من التشريع السوداني و التشريع المصري تقابلها المواد من نصوص قوانين التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية : المواد ٧١ و ٧٢ و ٧٣ بحريني والمادة ٥٣ لائحة تنفيذية عراقي و المادة ٤٣ و ٤٤ عماني والمادة ١٩ ليبي .

ثانياً : نظام فض المنازعات بالطرق الودية

١ / جاء نص المادة ٩٤ من قانون التأمين الاجتماعي السوداني « يكون لصاحب المعاش و للمستحقين الحق في الطعن في قرار الصندوق بعدم استحقاق المعاش ، او التعويض ، او وقفه او سقوطه وكذلك مقداره و ذلك أمام لجنة يشكلها المجلس و يكون قرار اللجنة ملزماً للطرفين و لا يطعن فيه إلا امام القضاء ، اذا كان هناك مخالفة لأحكام هذا القانون . »

نلاحظ أن المشرع السوداني خول المؤمن عليه من اصحاب المعاشات وللمستحقين عنهم اللجوء الى لجنة فض المنازعات قبل رفع النزاع امام القضاء بقصد محاولة تسوية هذه المنازعات المتعلقة بعدم استحقاق المعاش او التعويض او وقفه اوسقوطه اومقداره بين « الصندوق و بين المؤمن عليهم و اصحاب المعاشات و المستحقين وغيرهم من المستفيدين بالطرق الودية .

وجدير بالملاحظة ان الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي لم يشكل لجنة دائمة لفض هذه المنازعات و انما درج على اصدار قرار من مجلس الادارة وفقاً لأحكام القانون بتشكيل لجنة للنظر في امر نزاع معين و يكون تشكيل

اللجنة عادة من ثلاثة اعضاء على الوجه الآتي :- مدير ادارة الشئون : القانونية وعضو يمثل اصحاب العمل وآخر يمثل العمال يختار من اعضاء مجلس الادارة . وتجدر الاشارة الى انه يجب على هذه اللجنة المشار اليها ان تلتزم بما استقر عليه العمل في الصندوق باعتبارها لجنة ادارية يتولى اعضاؤها بحث المنازعات بصفتهم الوظيفية تنفيذيين او اعضاء مجلس ادارة في حدود ما يستقر عليه رأي الصندوق او ما يصدره من تعليمات او منشورات و بالتالي فان القرارات التي تصدرها تلك اللجنة فيما تقوم ببحثه من منازعات تعتبر و كأنها صادرة من الصندوق ذاته . وعلى هذه اللجنة الرجوع الى رئاسة الصندوق عندما يعرض عليها اي من المنازعات التي لم تصدر بشأنها تعليمات لكي تطلب منها ابداء المشورة او الرأي عندما يصعب عليها الفصل في هذه المنازعات .

٢ / نصت المادة ١٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي المصري « تنشأ بالهيئة المختصة لجان لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون يصدر بتشكيلها واجراءات عملها و مكافآت أعضائها قرار من الوزير المختص . وعلى اصحاب الاعمال و المؤمن عليهم و أصحاب المعاشات و المستحقين عنهم و غيرهم من المستفيدين قبل اللجوء الى القضاء تقديم طلب الى الهيئة المختصة لعرض النزاع على اللجان المشار اليها لتسويته بالطرق الودية . ومع عدم الاخلال باحكام المادة ١٢٨ لا يجوز رفع دعوى قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه .

لقد استحدث المشرع التأميني في القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧ نظام لجان فض المنازعات الناشئة عن تطبيق هذا القانون وهو نظام وجوبي حتمي يجب اللجوء اليه قبل رفع النزاع امام القضاء بقصد محاولة تسوية هذه المنازعات بين الهيئة المختصة وبين اصحاب الاعمال و المؤمن عليهم و أصحاب المعاشات و المستحقين وغيرهم من المستفيدين بالطرق الودية .

وقد أحال المشرع في شأن تشكيل هذه اللجان الى صدور قرار من الوزير المختص (وزير التأمينات) و بالفعل صدر القرار الوزاري رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار ٢٠ لسنة ١٩٧٩ من السيد وزير التأمينات الاجتماعية في شأن تشكيل و اجراءات عمل لجان فض المنازعات .

٣ / نصت المادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي البحريني رقم ٢٤ / ١٩٧٦ « أنه في حالة فشل صاحب العمل في تقديم المستندات و النماذج والسجلات اللازمة لتنفيذ احكام القانون او تقديمها غير مستوفاه وكذا عند عدم سداده للاشتراكات الواجبة الاداء في مواعيدها و ذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير العمل و الشئون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس الادارة . وهنا يجب على الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية إخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات المحسوبة وفقاً للقواعد المضمنة باللائحة التنفيذية و كذلك المبالغ الاخرى المستحقة عليه للهيئة بخطاب مسجل بعلم الوصول . ويجوز لصاحب العمل . الاعتراض على هذه المطالبة بخطاب

مسجل بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الاخطار المشار اليه اعلاه . وعلى الهيئة ان ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده اليها و لصاحب العمل في حالة رفض الهيئة العامة إعتراضه ان يطلب منها عرض النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ فوات المدة المشار اليها في هذه الفقرة او من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة فض المنازعات .

وتنشأ هذه اللجنة و غيرها من لجان فض المنازعات بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية – بناء على موافقة مجلس الادارة – و يحدد القرار اجراءات عملها ومكافآت اعضائها .

و لكل من الهيئة العامة و صاحب العمل الطعن في قرار اللجنة امام المحكمة المدنية الكبرى خلال الثلاثين يوماً التالية لابلاغه لصاحب الشأن بخطاب مسجل بعلم الوصول و الا صار الحساب نهائياً .

أ – تشكيل اللجنة :

نصت المادة الاولى من قرار وزير العمل و الشئون الاجتماعية رقم ٢٥ / تأمينات بتاريخ ٤ / ٨ / ١٩٧٧ بتشكيل لجنة فض المنازعات على ما يلي : –

تشكل لجنة فض المنازعات المشار اليها بالمادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي المذكور و بالمادة ٧ من القرار الوزاري رقم ١٧ / تأمينات الصادر بتاريخ ٢٦ / ٤ / ١٩٧٧ على الوجه الآتي : –

١ - رئيس المحكلة المدنية الكبرى - رئيساً

٢ - عضوان عن اصحاب الاعمال

٣ - عضوان عن العمال .

كذلك نصت المادة (١١) من القرار الوزاري المشار اليه اعلاه أنه « اذا قامت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية أو قام صاحب العمل بالطعن في قرار لجنة فض المنازعات امام المحكمة المدنية الكبرى ، وجب على اللجنة ارسال ملف موضوع النزاع الى المحكمة اذا طلبت ذلك أو بناء على طلب أحد طرفي النزاع » .

نلاحظ ان القرار الوزاري بشأن تشكيل لجنة فض المنازعات جعل رئيس اللجنة هو رئيس المحكمة المدنية الكبرى ، هذا في حين ان القرار الوزاري اوجب الطعن ضد قرارات اللجنة امام المحكمة المدنية الكبرى ، وهذا لا يستقيم حيث ان رئيس المحكمة هو نفسه رئيس اللجنة و بالتالي يكون خصماً وحكماً في وقت واحد وهذا في تقديرنا يخالف مبادئ العدالة وحيدة القضاء ، ومن رأينا ان يسند أمر رئاسة اللجنة لأحد قضاة الاستئناف و بذلك يستقيم الأمر عند الطعن في قرارات اللجنة امام المحكمة المدنية الكبرى .

وباستقرار نص المادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي البحريني ونص المادة الاولى من القرار الوزاري رقم ٢٥ / تأمينات بتاريخ ٤/٨ / ١٩٧٧ الصادر بشأن تشكيل لجنة فض المنازعات و اجراءات

عملها ، فهي اذن بحكم تشكيلها فقد حدد لها المشرع اختصاصاً بتسوية المنازعات التي تنشأ بين المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية و بين اصحاب الاعمال بالطرق الودية قبل اللجوء الى القضاء ، وأن هذه اللجنة لا تعد من قبيل الجهات الادارية ذات الاختصاص القضائي . و أن قرارات هذه اللجنة تصدر منها في نطاق العلاقة التأمينية بين المؤسسةالعامة و بين أصحاب الاعمال بقصد تصفية المنازعات بينهما بالطرق الودية قبل الجوء الى القضاء « المحكمة المدنية الكبرى » و عليه فإن هذه اللجنة تكون بمنأى عن نطاق اختصاص القضاء الاداري و تكون جهة القضاء العادي هي المختصة بنظر الطعون المقدمة ضد قراراتها - باعتبارها صاحبة الولاية العامة .

أ - حظر رفع الدعوى امام القضاء العادي :

جاءت الفقرات ٤ ، ٥ ، ٧ من المادة ١٠٤ من قانون التأمين الاجتماعي البحرين بالنص على الآتي : -

« يجوز لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة (الاشتراكات) بخطاب مسجل بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الاخطار المشار اليه بالفقرة السابقة .

وعلى الهيئة العامة ان ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده اليها و لصاحب العمل في حالة رفض الهيئة العامة

اعتراضه ان يطلب منها عرض النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ فوات المدة المشار اليها في هذه الفقرة او من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة قرار فض المنازعات .

ولكل من الهيئة العامة و صاحب العمل الطعن في قرار اللجنة امام المحكمة المدنية الكبرى خلال الثلاثين يوماً التالية لابلاغه لصاحب الشأن بخطاب مسجل بعلم الوصول و الا صار الحساب نهائياً . »
اعمالاً لنص الفقرات ٤ و ٥ و ٧ من المادة ١٠٤ المشار اليهم اعلاه من قانون التأمين الاجتماعي و هي خاصة باعتراض صاحب العمل على ربط الاشتراكات . فاذا رفضت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية اعتراض صاحب العمل تعين عليه التقدم بطلب لعرض هذا النزاع على اللجنة خلال مدة اقصاها ثلاثين يوماً من تاريخ ورود الاعتراض للهيئة العامة أو من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة فض المنازعات . هذا مع انتظار قرار اللجنة الذي يمكن ان يطعن فيه خلال الثلاثين يوماً التالية لصدوره او ابلاغه لها ويقدم الطعن الى المحكمة المدنية الكبرى المختصة بجهة القضاء العادي .

ومما هو جدير بالتنبيه في حالة فشل صاحب العمل في تقديم طلبه بعرض النزاع على اللجنة خلال الثلاثين يوماً التالية من تاريخ ورود اعتراضه للهيئة او من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة على اللجنة هل يترتب على فوات هذه المدة دون تقديم طلب لعرض النزاع على اللجنة

سقوط الحق في تقديمه مرة ثانية و سقوط الحق في اللجوء الى المحكمة المدنية الكبرى ؟ و نحن نرى ان الحق في اللجوء الى ساحة عدالة القضاء امر مكفول دستورياً ، و عليه فاذا سقط الحق في حل النزاع ودياً لأنه عندما حدد المشرع فترة الثلاثين يوماً كانت غايته التسوية الودية فاذا لم يعد لها مكان فمن الاوفق نظر النزاع امام القضاء .

٤ / أما في التشريع السعودي فقد نصت المادة ٥٨ من نظام التأمينات الاجتماعية على الآتي : –

١ – لاصحاب العمل و العمال ولمن يقوم مقامهم أن يقدموا عن طريق التسلسل اعتراضاً ضد أي قرار صادر عن اي جهاز مختص في المؤسسة العامة يتعلق بوجوب التسجيل او الاشتراكات او التعويضات ويقدم الاعتراض الى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة للجهاز الذي صدر عنه القرار المعترض عليه كما هو مبين فيما يلي : –

(أ) مدير المكتب الرئيسي المختص من اجل القرارات المتخذة من قبل مدير مكتب فرعي .

(ب) محافظ المؤسسة العامة من اجل القرارات المتخذة من مدير مكتب رئيسي .

(ج) مجلس الادارة من اجل القرارات المتخذة من المحافظ . و تحدد اللائحة اصول تقديم الاعتراضات .

٢ - يمكن لاصحاب العمل و العمال و لمن يقوم مقامهم الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه عن طريق التسلسل أن يتقدموا اذا اقتضى الحال بشكوى امام اللجان المنصوص عليها في نظام العمل لفض المنازعات »

ثم جاءت اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية متضمنة في الفصل السادس المواد من ٥٦ و حتى ٦٤ قواعد اصول تقديم الاعتراضات و اجراءات النظر فيها .

/ تنص المادة (٨٦) من قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ (المعدل) العراقي على الآتي : (قضايا الضمان الاجتماعي ، وكل ما ينشأ عن تطبيق هذا القانون او تفسيره من منازعات مدنية او جزائية يعود حق النظر فيها الى قضاء العمل .

و باستقراء نصوص المواد من ٨٨ الى ٩١ من القانون نجد انها اوجبت التالي : -

« كل قرار يصدر عن المدير العام او من يخوله يخضع للطعن خلال سبعة ايام من تاريخ تبليغه لصاحب العلاقة امام مجلس الادارة و يكون قرار المجلس نهائياً .

ويستثنى من حكم الفقرة اعلاه قرارات ضم الخدمة الصادرة عن المدير العام او من يخوله و تخضع للطعن امام محاكم العمل المختصة وفق المادة ٨٩ من القانون .

هذا و تخضع قرارات مجلس الادارة للطعن امام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة الاّ فيما يرد به نص مخالفاً في القانون .

و لمحكمة العمل التي تضع يدها على النزاع ان تقرر وقف التنفيذ الى نتيجة البت في الدعوى لقاء كفالة أو بدون كفالة .

اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الادارة فان طعنه لا يقبل الا اذا دفع تأميناً قدره خمسة و عشرون ديناراً و يرد اليه التأمين اذا تبين أنه محق في طعنه و يصبح ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك » .

اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الادارة ، لا يقبل طعنه امام محكمة العمل المختصة الاّ اذا دفع تأميناً تقدره المحكمة حسب ظروف الحال ، وعلى ألا يقل عن خمسين ديناراً ، يرد له اذا تبين أنه محق في طعنه ويصبح ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

ان الطاعن الذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الادارة و ربحه امام القضاء يسترد مبلغي التأمين المشار اليهما في الفقرتين أعلاه .

هذا فيما عدا الاحكام الخاصة المقررة في القانون ينطبق على احكام منازعات الضمان ، جميع الاحكام القانونية لقضايا العمل .

٦/ باستقراء نص المادة (٤٤) من قانون الضمان الاجتماعي الليبي نجد ان المشرع قد اوجب ان تنشأ لجان ادارية ذات اختصاص قضائي تفصل

بقرارات نهائية واجبة النفاذ في المنازعات التي تنشأ بين المضمونين (المؤمن عليهم) وجهات العمل و اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في خصوص تطبيق احكام القانون .

وتكون بدائرة كل بلدية لجنة واحدة او اكثر حسبما تقتضيه حاجة العمل ، وتشكل كل لجنة برئاسة قاضي تندبه الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية التي يقع بدائرة اختصاصها مقر اللجنة و عضوية كل من : –

أ – مندوب عن اللجنة الشعبية للعدل في البلدية التي يقع بدائرة اختصاصها مقر اللجنة

ب – مندوب عن اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية .

ج – مندوب عن احدى جهات العمل في دائرة البلدية .

د – احد المضمونين العاملين في نطاق البلدية .

هذا و تصدر اللجان قراراتها على وجه السرعة . و لا يجوز عرض المنازعات التي تختص بها هذه اللجان على القضاء الا بطريق الطعن في قراراتها امام محكمة القضاء الاداري وفقاً للقانون .

و بعد مراجعة الاحكام الواردة في كل من التشريع السعودي والتشريع العراقي نلاحظ انهما اوجبا اللجوء الى قضاء العمل في المنازعات التي تثور بشأن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي باعتبار ان مثل هذه النزاعات تكون من اختصاص القضاء العادي ، هذا في حين ان المشرع الليبي . كما

إسلفنا اوضح في جلاء ان يقدم الطعن في قرارات لجان فض المنازعات امام محكمة القضاء الاداري باعتبار ان قرارات هذه اللجان قرارات ادارية بحتة

ثالثاً : فض المنازعات عن طريق القضاء

بالرجوع الى كافة دساتير دول العالم و منها الدول العربية نجد ان حق اللجوء الى القضاء مكفول لجميع الافراد و أن لكل مواطن حق اللجوء الى قاضيه الطبيعي ، كما يحظر النص في قوانين الدول المختلفة على استثناء اي اجراء او قرار اداري من رقابة القضاء .

ولهذا فقد كان المشرع التأميني حريصاً كل الحرص على بسط حماية أوفر للخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي و المستفيدين منه بتمكينهم من اللجوء الى القضاء في حالة فشل الوسائل الودية أو التحكيم في حل منازعاتهم .

وعليه فلا بد لنا من التعرض الى بعض احكام التشريعات العربية في نظم التأمين الاجتماعي فيما يختص بفض المنازعات عن طريق القضاء وهي كالتالي :

اولاً : من هم الخصوم في دعوى التامين الاجتماعي ؟

بما أن الدعوى المدنية طبقاً لقوانين المرافعات او الاجراءات المدنية يجب ان يكون لها طرفان هي المدعي و المدعى عليه . كما يجب ان يكون الطرفان من الاشخاص الطبيعيين او الاعتباريين ، و يمثل الشخص الاعتباري شخصاً طبيعياً يكون مسئولاً عن اعماله امام جهات القضاء و قد يكون هذا الشخص رئيس مجلس ادارته او المدير العام المسئول حسب الاحوال كما تجدر الاشارة الى أن الدعوى اي الخصومة لا تتأثر

بتغيير ممثل الشخص الاعتباري .

ويمكن القول أنه في اغلب الاحيان ان هيئة أو مؤسسة أو صندوق التأمين الاجتماعي تكون هي المدعى عليها لأنها هي المدينة بالحقوق التأمينية .
أما عن الخصم الآخر في هذه الدعوى هو إما أن يكون المؤمن عليه أو صاحب المعاش او احد المستفيدين من احكام القانون وقد يكون جهة حكومية :

١ – في السودان : يمكن القول بأن صاحب الصفة في تمثيل الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي في الدعاوي التي تقام من الصندوق او ضده هو مدير عام الصندوق و ذلك اعمالاً لنص المادة (١٠) فقرة « ١ » من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ م و التي جاء نصها « ينشأ صندوق يسمى الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي و تكون له شخصية اعتبارية مستقلة و صفة تعاقبية مستديمة وخاتم عام و حق التقاضي . » كذلك المادة ٢١ من القانون وهي تحدد اختصاصات المدير العام و سلطاته و تنص على الأتي : –

يتولى المدير تحت اشراف المجلس ادارة اعمال الصندوق وتصريف شؤونه و يكون مسئولاً عن تنفيذ السياسة التي يقرها المجلس ... الخ .

بالرغم من أن التشريع السوداني لم يحدد صراحة ان المدير العام

هو صاحب الصفة الحقيقية في التمثيل امام جهات القضاء إلا أن مقدمة نص المادة ٢١ المشار اليها اعلاه خولت المدير ادارة اعمال الصندوق كافة و تصريف شئونه و تحت رقابة و اشراف مجلس الادارة و عليه يمكن القول بأن المدير العام هو صاحب الصفة في تمثيل الصندوق في الدعاوي و له الحق في ان يقاض و يقاضى .

و الذي يدعونا الى هذا التفسير ان رئيس مجلس ادارة الصندوق يعين رئيساً غير متفرغ وأن مهمته فقط رئاسة اجتماعات مجلس الادارة و لا شأن له في كافة الانشطة التنفيذية لاعمال الصندوق .

ونحن في ذات الوقت نرى ان هذا عيب في التشريع السوداني الذي يجب تصحيحه بحيث ينص صراحة بأن يكون المدير العام صاحب الصفة في تمثيل الصندوق قضائياً في الدعاوي التي ترفع منه او تقام ضده .

٢ – أما في مصر فقد نص المشرع صراحة في المادة (١٤) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ و التي جاء نصها « يمثل رئيس مجلس ادارة الهيئة امام القضاء و في صلاتها بالغير و يتولى الاختصاصات الآتية ... الخ .

٣ – جاء نص المادة (١٣) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ البحريني « يمثل المدير الهيئة العامة امام القضاء في صلاتها بالغير و يتولى الاختصاصات الآتية ... الخ »

٤ – المواد التي سبق الاشارة اليها بشأن صاحب الصفة في تمثيل جهاز التأمين الاجتماعي عند التقاضي او المقاضاة تقابلها المواد التالية من نصوص قوانين التأمين الاجتماعي في الاقطار العربية وهي : مادة ٩ سعودي و مادة ٩ عماني و مادة ٦ ليبي .

ثانياً : الميزات التي قررها المشرع التاميني للفصل في المنازعات

باستعراضنا لنصوص التشريعات العربية نجد ان المشرع التاميني قرر العديد من الميزات و التيسيرات للبت السريع في المنازعات التأمينية و سنتناول بالشرح هذه التيسيرات فيما يلي : –

١ – جاء نص المادة ٩٩ (١) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ السوداني « تعفى الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي في الدعاوي التي يرفعها الصندوق أو المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون و يكون نظرها على وجه الاستعجال و يجوز للمحاكم في حالة عدم الحكم في صالح رافعها ان تحكم عليه بالمصروفات كلها او بعضها . »

ومما تقدم يتضح لنا أن المشرع السوداني منح الدعوى التأمينية عدة مميزات هي : –

(أ) الاعفاء من الرسوم القضائية :

نلاحظ ان القانون في المادة ٩٩ «١» منه جعل الاعفاء من الرسوم القضائية وجوبياً حماية للمؤمن عليهم او صاحب المعاش او المستفيدين عنهم . و الاعفاء من الرسوم القضائية يقتصر على الدعاوي التي ترفع من الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي أو المؤمن عليهم او المستحقين عنهم فقط دون اصحاب العمل و يشمل الاعفاء من الرسوم جميع انواع الدعاوي امام كافة المحاكم بمختلف انواعها و درجاتها . هذا وقد أجاز المشرع ان يعطي المحاكم الحق عند عدم الحكم في صالح رافع الدعوى ان تحكم عليه بالرسوم التي كانوا قد اعفوا منها .

(ب) نظر الدعوى على وجه الاستعجال :

أكد النص مزيد من الرعاية للمومن عليهم و أصحاب المعاش و المستفيدين عنهم للحقوق التأمينية فأوجب على المحاكم نظر هذه الدعاوي على وجه الاستعجال حتى لا يضار العمال المؤمن عليهم من اصحاب الحقوق و كذا المستحقين عنهم .

٢ – جاء المشرع التأميني المصري في نص المادة (١٣٧) من قانون التأمين الاجتماعي « تعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوي التي ترفعها الهيئة المختصة او المؤمن عليهم او المستحقون طبقاً لأحكام هذا القانون ، و يكون نظرها على وجه

الاستعجال و المحكمة في جميع الاحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة » .

نلاحظ ان نص المادة ١٣٧ مصرى يماثل نص المادة ٩٩ « ١ » سوداني السابق الاشارة اليه اعلاه ، إلا ان النص المصري يزيد على النص السوداني حيث اوجب على المحكمة عند صدور قرارها في جميع الاحوال الحكم بالنفاذ المعجل و بلا كفالة .

٣ – المواد السابق الاشارة اليها تقابلها في نصوص قوانين التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية المواد التالية :

مادة (١١٢) بحريني ، مادة (٤٣) ليبي .

الباب الثاني

منازعات أصحاب العمل ومنظمة التأمين الاجتماعي

لاشك أن أصحاب العمل يعتبرون المصدر الأول والأساسي في تمويل نظم التأمين الاجتماعي وهم ملزمون باداء الاشتراكات الشهرية الى منظمة التأمين الاجتماعي وذلك طبقاً لأحكام القوانين النافذة في كل دولة .

وبما ان قانون التأمين الاجتماعي يعد من تشريعات العمل وهو بهذه الصفة ذو علاقة ثلاثية تتمثل في صاحب العمل والعامل ومنظمة التأمين الاجتماعي التى تتولي أمر ادارة النظام في كل دولة . وعليه توجد علاقة بين منظمة التأمين الاجتماعي وأصحاب العمل ويثور داخل هذه العلاقة كثير من الاشكالات وترجع هذه الاشكالات الى ان كثيرين من اصحاب العمل لايقومون بالوفاء باداء الاشتراكات والمبالغ الأخرى التى يفرضها قانون التأمين الاجتماعي وهذه الاشتراكات تخص صاحب العمل وأخرى تستقطع من اَجر العامل المؤمن عليه ومن مجموع هذه الاشتراكات يتكون المورد المالى الذي تعتمد عليه منظمة التأمين الاجتماعي في القيام بالتزاماتها نحو المؤمن عليهم وأصحاب المعاش والمستحقين عنهم .

هذا وسنتناول في بحثنا ماقد ينشأ من منازعات بين منظمة التأمين الاجتماعي وصاحب العمل في شأن ربط الاشتراكات وسدادها وكيفية تسوية هذه المنازعات بالطرق والوسائل الودية أو أمام القضاء .

أولاً : اشتراكات التامين الاجتماعي التى يلتزم بها صاحب العمل :

تاتى أهمية هذه الاشتراكات بأنها المورد الاساسي لتمويل النظام بهدف بسط الحماية الإجتماعية التى يهدف المشرع التأمينى توفرها لجميع افراد القوى العاملة وأسرهم .

(أ) مقدار الاشتراك :

نلاحظ عند استقراء تشريعات البلاد العربية في نظم التأمين الاجتماعي ان المشرع التأمينى حدد مقدار الاشتراك بنسبة معينة من أجر العامل المؤمن عليه وهذه النسبة تختلف من دولة الى أخرى وذلك بحسب ظروف كل دولة ومستويات المعيشة فيها . وهذه لنسب تختلف ايضاً باختلاف نوع المخاطر التى يغطيها التشريع في كل دولة علي حده

وفيما يلى نستعرض النسب الواردة بالتشريعات العربية وهى :

١/ البحرين :

أ/ يمول التأمين ضد إصابات العمل مما يلي :- (المواد من ٤٧ الى ٤٩) :

١/ الاشتراكات الشهرية التى يلتزم أصحاب العمل بأدائها للهيئة العامة بواقع ٣٪ من اجور عمالهم الشهرية ويلتزم صاحب العمل وحده باداء هذه الاشتراكات .

٢/ ريع استثمار الاشتراكات المشار اليها بالبند السابق ويجوز تخفيض نسبة الاشتراك المقدرة بالبند (١) اعلاه بواقع الثلث متى رخص وزير العمل والشئون الاجتماعية بقرار منه - بناء على موافقة مجلس الادارة -

لصاحب العمل يتحمل قيمة البدلات اليومية فى حالة الاصابة ومصاريف الانتقال.

كما يجوز تخفيض الاشتراك بذات النسبة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة اذا التزم صاحب العمل بتقديم العناية الطبية المشار اليها بالمادة (٥٠) من القانون اذا كان يمتلك مستشفى خاصاً لعلاج عماله، ويكون التخفيض بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على موافقة مجلس الادالاة.

ويجوز ايضاً زيادة معدل الاشتراك المنصوص عليه بالبند (١) اعلاه حتى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادره عن السلطات المختصة من موضوع سلامة العمال وصحتهم.

ب) يمول فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة بمايلى:ـ (مادة ٣٣)

١ـ الحصة التى يلتزم صاحب العمل بسدادها للهيئة العامة شهريا من اشتراك التأمين وقدرها ٧٪ من اجور المؤمن عليهم العاملين لديه.

٢ـ الحصة التى يلتزم بها المؤمن عليه وتقع على عاتقه بواقع ٥٪ من أجره شهريا.

٣ـ المكافأة المستحقة لكل مؤمن عليه طبقاً لقانون العمل وفقاً للبند (٢) من المادة (١٥).

٤/ المبالغ الإضافية المنصوص عليها في المادة ٢٩ من هذا القانون وكذلك الفوائد المنصوص عليها بالمادة ٣١ منه .

٥/ اشتراكات المعاشات وفوائدها التي تحول عند الاقتضاء من الهيئة العامة لصندوق التقاعد الحكومي

٦/ القروض التى ترصد في الميزانية العامة للدولة بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية بعد الأتفاق مع وزير المالية والاقتصاد الوطنى .

٧/ ريع استثمار اموال هذا التامين .

٨/ الهبات والوصايا المتبرع بها للهيئة العامة لهذا الفرع من التأمين .

٩/ الموارد الأخرى التى تخصص لهذا التأمين .

٢/ السعودية :

أ/ يمول فرع الاخطار المهنية بما يلى : مادة (١٨)

١/ تحدد اشتراكات فرع الاخطار المهنية بـ ٢٪ من أجر المؤمن عليه الخاضع للاشتراك ويقع دفعها على عاتق صاحب العمل وحده ويمكن زيادة معدل هذا الاشتراك حتى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم وتحدد بلائحة اجراءات تطبيق هذا الحكم الاخير .

ب / يمول فرع المعاشات بما يلي : -

١ / تمويل فرع المعاشات : يحدد اشتراك فرع المعاشات بـ ١٣٪ من الأجر ويقع ٨٪ منها على عاتق صاحب العمل و ٥٪ على عاتق المؤمن عليه .

٢ / هذا بالإضافة الى اعانات الدولة السنوية والمبالغ الاضافية وأرباح الاستثمار والهبات والوصايا والمواد الأخرى التى تخصص للمؤسسة العامة بنص نظام أو لائحة .

٣/ السودان

١/ يمول تأمين معاشات إصابة العمل بما يلى : (مادة ٤١) :

تتحدد الاشتراكات الشهرية التى يؤديها صاحب العمل لحساب تأمين معاشات إصابة العمل بواقع ٢٪ من الأجر الشهرى للمؤمن عليهم .

٢/ يمول تأمين الشيخوخه والعجز والوفاة بما يلى : (مادة ٥٦) :

أولاً : تتحدد الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل لحساب تأمين الشيخوخه والعجز والوفاة بواقع ١٥٪ من الأجر الشهرى للمؤمن عليهم .

ثانياً : الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل بواقع٧٪ من الأجر الشهرى للمؤمن عليهم (تقتطع من المنبع من اجور المؤمن عليهم) .

ثالثاً : هذا بالاضافة الى اموال النظم الخاصة ومكافآت نهاية الخدمة التى تؤدى الى الصندوق وكذا ريع استثمار اموال التأمين الاجتماعى .

٤/ العراق :

حددت المادة (٢٧) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بأن يتم تمويل إصابات العمل وفرع ضمان التقاعد وفقاً لما يلى :-

أ/ يستقطع من العامل المضمون ، نسبة (٥٪) من أجره لقاء اشتراكه في الدائرة ، وتدخل هذه النسبة بكاملها في حساب فرع ضمان التقاعد ، ويعفى العامل من دفع أى اشتراك عن فروع الضمان الأخرى .

ب/ تتحدد نسبة اشتراكات الادارات وأصحاب العمل عن عمالهم المضمونين على النحو الآتى :-

١/ نسبة (١٢٪) من الاجور على جميع الادارات وأصحاب العمل ، ماعدا أصحاب العمل الذين استثنوا من أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٤٠م المعدل وتوزع هذه النسبة كما يلي : (١٪) لفرع الضمان الصحى و (٢٪) لفرع إصابات العمل ، و(٩٪) لفرع ضمان التقاعد .

٢/ نسبة (٢٥٪) من الأجور عنى صاحب العمل في القطاعين الخاص والمختلط ، الذين استثنوا من أحكام المادتين الأولى والثانية من قانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٤م المعدل. وتوزع هذه النسبة كما يلى: (٣٪) لفرع الضمان الصحى ، (٣٪) لفرع ضمان إصابات العمل ، (١٥٪) لفرع ضمان التقاعد و (٤٪) لفرع ضمان الخدمات .

نلاحظ أنه بموجب نص المادة (٢٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعى العراقى أنه فيما خلا اشتراك فرع التقاعد ، يجوز لمجلس الإدارة بعد مصادقة الوزير ان يعفى الادارة المختصة بناء علي طلبها من الاشتراك في الدائرة عن عمالها في فروع الضمان الأخرى أو في بعضها ، شريطة ان تلتزم الادارة المذكورة تجاه عمالها بتوفير جميع شروط وخدمات الضمان الذى أعفيت من الاشتراك طبقاً لما هو منصوص عليه في القانون دون ان تتقاضى من العمال أي مقابل عن ذلك .

٥/ عمان :

أ/ يمول فرع التأمين ضد إصابات العمل والامراض المهنية مما يلي : (مادة ٣١)

١/ الاشتراكات الشهرية التى يلتزم أصحاب العمل بأدائها للهيئة بواقع (١٪) من اجور عمالهم الشهرية ويلتزم صاحب العمل وحده باداء هذه الاشتراكات .

٢/ ريع استثمار الاشتراكات المشار اليها بالبند السابق وفي حالة وجود فائض يرحل الى الحساب المنصوص عليه في المادة (١١) من هذا القانون .

ب/ يمول فرع التأمين ضد الشيخوخه والعجز والوفاة ممايلي : (مادة ٢٠) :

١/ الحصة التى يلتزم صاحب العمل بسدادها بواقع (٨٪) من أجر المؤمن عليه شهرياً .

٢/ الحصة التى يلتزم بها المؤمن عليه بواقع (٥٪) من أجره شهرياً .

٣/ المبالغ التى تلتزم بها الخزانة العامة بواقع (٥٪) من الاجور الشهرية للمؤمن عليهم وتؤدى الى الهيئة في أول الشهر التالى لتاريخ الاستحقاق .

٤/ المبالغ التى يؤديها صاحب العمل للهيئة نظير مكافأة نهاية الخدمة ... الخ .

٥/ ريع استثمار اموال التأمينات الاجتماعية .

٦/ الهبات والوصايا ... الخ .

٧/ المبالغ الاضافية وفوائد التأخير المستحقه طبقاً لأحكام القانون .

٨/ القروض التى ترصد في ميزانية الدولة لتغطية العجز .

٩/ الموارد الأخرى التى تخصص لهذا التأمين .

٦/ ليبيا :

أ/ بموجب نص المادة (٢٩) من لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رقم ١٠٧٩ لسنة ١٩٩١م تفرض مقابل المنافع النقدية الاشتراكات الآتية :-

أ/ اشتراك المعاش : وهو اشتراك واحد يفرض بالنسبة الى جميع فئات المشتركين مقابل معاشات الشيخوخه والعجز بسبب إصابة العمل ، والعجز الكلي لغير اصابة العمل ، ومعاشات الورثة ، والمنح المقطوعة ، وقد حددت قيمة هذا الاشتراك بعشرة ونصف في المائة .

ب/ ويفرض بالنسبة الى فئة المشتركين العاملين لحساب أنفسهم في مقابل المنافع

ونصف في المائة .

ج/ اشتراك الرعاية الصحية ، ويفرض بالنسبة الى جميع فئات المشتركين وينقسم الى قسمين :-

القسم الأول : مقابل خدمات الرعاية الصحية النوعية التى يقدمها صندوق الضمان الاجتماعى للمشتركين وقد حدد بـ ١٪ .

القسم الثاني : مقابل الخدمات الطبية الاساسية التى تقدمها أمانة اللجنة الشعبية العامة للصحة للمشتركين وافراد أسرهم وقد حدد بـ ٢,٥ ٪ .

هذا وتحدد الاشتراكات بالنسبة الى الشركاء في المنشآت الانتاجية التى يطبق بها نظام – شركاء لا أجراء – وكذا العامل لحساب نفسه ، على اساس دخل مفترض يختاره الشريك أو العامل لحساب نفسه من بين قائمة الدخول المفترضه التى حددت باللائحة .

ثم جاءت المادة (٤٧) من اللائحة مبينة كيفية توزيع عبء الاشتراك الضمانى على الوجه الآتى :-

أ/ بالنسبة الى الشركاء :

تؤدى المنشأة الانتاجية كامل الاشتراك الذى يستحق عن الشريك (١٠٠٪) وذلك خصماً من نصيب الشركاء في دخل المنشأة .

ب/ بالنسبة للعاملين في الجهاز الادارى والمؤسسات والهيئات والشركات العامة وجهات العمل الوطنية الأخرى : يوزع عبء الاشتراك على ثلاثة أطراف بالنسب الآتية : –

١/ الخزانة العامة وتتحمل ٥٪ من الاشتراك .

٢/ جهة العمل أو الخدمة وتتحمل ٧٠٪ من الاشتراك .

٣/ المشترك ويتحمل ٢٥٪ من الاشتراك .

ج/ بالنسبة الى العاملين لحساب أنفسهم يوزع عبء الاشتراك على طرفين بالنسب الآتية :-

١/ الخزينة العامة وتتحمل ٥٪ من الاشتراك .

٢/ المشترك ويتحمل ٩٥٪ من الإشتراك .

د/ بالنسبة للعاملين في جهات العمل غير الوطنية يوزع عبء الاشتراك على طرفين بالنسب الآتية :

١/ جهة العمل أو الخدمة وتتحمل ٧٥٪ من الاشتراك .

٢/ المشترك ويتحمل ٢٥٪ من الاشتراك .

٧/ مصر :

أ/ في شأن إصابات العمل وبموجب نص المادة ٤٦ من قانون التأمين الاجتماعي حدد الاشتراك بنسبة معينة من الأجر الاجمالي للمؤمن عليه وهي (١٪) للعاملين بالجهاز الاداري بالدولة والهيئات والمؤسسات العامة و (٢٪) للعاملين بالواحدات الاقتصادية التابعة لهذه الجهات و (٣٪) بالنسبة للعاملين

الخاضعين لقانون العمل والعاملين المشتغلين بخدمة المنازل .

وجميع هذه الاشتراكات يتحملها صاحب العمل وحده فقط دون أن يخصم منها شيئاً من العامل وبدون ان تساهم الدولة فيها ، والعلة في ذلك ان تأمين إصابات العمل هو في حقيقة الأمر تأمين من المسئولية التى يقع على عاتق صاحب العمل تجاه العامل وأن هذا الاشتراك هو البديل عن التعويض الذي يلتزم به صاحب العمل في هذه المسئولية ، ومما هو جدير بالذكر أن المشرع اوجب تخفيض هذه الاشتراكات السابقة بنسب معينة في حالة تولى صاحب العمل علاج المصاب والرعاية الطبية وحالة الترخيص لصاحب العمل بتحمل تعويض الأجر ومصاريف الانتقال .

ب/ وأما عن تأمين الشيخوخه والعجز والوفاة فتقدر الاشتراكات بنسبة (٢٦٪) من الأجر الاجمالى للعامل ويتحمل صاحب العمل منها (١٥٪) والعامل (١٠٪) والدولة (١٪) (الخزانة العامة) .

هذا ويدخل من ضمن تمويل تأمين الشيخوخه والعجز والوفاة القيمة الرأسمالية للحقوق التى يؤديها الصندوق بالنيابة عن الصندوق الآخر أو الخزانة العامة ، وايضاً المبالغ المستحقه لحساب مدة الاشتراك في قوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات ، وكذلك المبالغ المستحقه لحساب المدد السابقة على الاشتراك في انظمة التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات ، والمبالغ التى يؤديها المؤمن عليهم مقابل الاشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها ، وريع استثمار اموال التأمين ، وكذا اشتراك

يقتطع بواقع ٥٪ من أجر المؤمن عليه الاساسى بحيث يتحمل المؤمن عليه (٣٪) ويتحمل صاحب العمل (٢٪) وعمل بهذا الاشتراك اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤م

ج/ يتلاحظ لنا باستقراء الأحكام التى وردت في تشريعات التأمين الاجتماعي بالوطن العربى أن تحديد اشتراك التأمين الاجتماعى تقوم اساساً على الأجر المدفوع للعامل المؤمن عليه ، ومن هنا يلزم صاحب العمل بسداد نسبة معينة من أجر اشتراك المؤمن عليه كما سبق ان اوضحنا على أن يقتطع نسبة معينة ايضاً من أجر العامل المؤمن عليه ويلتزم بتوريد الحصتين معاً الى هيئة أو مؤسسة أو صندوق التأمين الاجتماعى المختص ، ولايخلو طرف صاحب العمل من هذا الالتزام الأ بتمام سداده لكامل حصتى الاشتراك أى نصيبه ونصيب العامل معاً .

القاعدة العامة في نظم التأمين الاجتماعى ارتباط الاشتراك بالأجر ولذا حيث لا يوجد أجر فلا يستحق الاشتراك وعليه ففى حالة عدم استحقاق العامل المؤمن عليه للأجر نتيجة غيابه عن العمل أو في حالات الاجازة المرضية بدون أجر أو بأجر مخفض أو في حالات فترة الخدمة الوطنية أو التجنيد الالزامى ، إلا أنه استثناء من القاعدة العامة كما أوضحنا هناك حالات لايتقاضى فيها العامل المؤمن عليه أجراً الأ انه يلتزم باداء الاشتراكات من جانبه أو من جانب صاحب العمل ومثال ذلك حالات الاعارة أو الاجازة بدون مرتب وكذا الاجازات الدراسية ... الخ .

وعليه سنتعرض لتلك النصوص التى وردت في بعض تشريعات الدول العربية والتى

وضعت احكاماً في هذا الشأن وهي كالتالى :-

١/ **في مصر :** جاء نص المادة (١٢٥) فقرة ثالثة من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ « ولا تؤدى أية اشتراكات عن المدد التى لايستحق عنها أجراً أو تعويضاً عنه » .

ولذا عملاً بهذا النص فانه لايستحق الاشتراك عن فترة الاجازة المرضية بدون أجر ويجب الاشتراك على مايستحق من أجر مخفض في حالة الاجازة المرضية بأجر مخفض . ولا يستحق اشتراك عن فترة التجنيد الالزامي . وكذا مدد الغياب التى لا يستحق عليها المؤمن عليه أجراً .

إلاّ أنه جاء نص المادة (١٢٦) من القانون « استحقاق الاشتراك رغم عدم وجود أجر في حالات الاعارة وحالات الاجازة بدون اجر ومافي حكمها « الاجازات الدراسية بدون اجر في الداخل ومدة البعثات العلمية بدون اجر ، ثم جاء نص المادة ١٢٦ من القانون محددة الملتزم بأداء حصة الاشتراك حيث لايوجد أجر وذلك بالاحالة الى القرار الوزارى رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٧ ويتضح من التنظيم الوزارى لهذا القرار مايلى :-

١/ في حالة الاعارات الخارجية بدون أجر ومدد الاجازات الخاصة للعمل بالخارج يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصة صاحب العمل في الاشتراك وتؤدى بالعملة الأجنبية .

٢/ مدد الاجازات الخاصة بدون أجر يجب على المؤمن عليه اداء حصته وحصة صاحب العمل من الاشتراكات خلال هذه المدة أو دفعها مرة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء مدة الاجازة ويمكن الاداء بالتقسيط وفقاً للجداول

المرافقة لقانون التأمين الاجتماعي . وإذا لم يؤد المؤمن عليه ذلك لاتحسب مدة الاجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين .

٣/ مدد الاجازات الدراسية بدون أجر من الداخل يلتزم صاحب العمل بحصته في الاشتراكات وتؤدى في المواعيد الدورية ويلتزم المؤمن عليه بحصته ويؤديها حسب التقسيط الوارد في الجدول سالف الذكر .

٤/ مدد البعثات العلمية بدون أجر . حيث تلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه في الاشتراكات وتؤدى في المواعيد الدورية .

٥/ مدد الاعارة الداخلية تلتزم الجهة المعار اليها بحصة صاحب العمل في الاشتراك ويلتزم المؤمن عليه بحصته وتورد للجهة المعار منها في المواعيد المحددة لسدادها للهيئة المختصة في المواعيد الدورية .

في السودان : تنص المادتان ٣١ و ٣٢ من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ أنه « لاتؤدى اشتراكات التأمين عن فترة الايقاف عن العمل بدون أجر ، ولا تحسب مدة الايقاف في هذه الحالة في المدة المحسوبة في التأمين ، فاذا صرف المؤمن عليه الموقوف أجره كاملاً عن مدة الايقاف أو أى جزء منه ، فيلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات كاملة لحساب المؤمن عليه .

كذلك لايلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المنصوص عليها في القانون عن فترات انقطاع المؤمن عليه عن العمل بسبب إصابة العمل أو المرض ، وكذلك عن فترة انقطاع المؤمن عليها بسبب الحمل والوضع إلا اذا كان يؤدى عن تلك الفترات اجور كاملة

أو أى جزء منها .

هذا فقد أكد نص المادة ٣٣ من قانون التأمين الاجتماعى على مبدأ لااشتراك يستحق في حالة عدم استحقاق الأجر أصلاً .

وجاء النص « لايجوز الرجوع على المؤمن عليه بحصته في الاشتراكات إلا اذا كان يؤدي اليه أجراً كاملاً » .

وباستقراء هذا النص يتضح لنا ان المشرع التأمينى الزم صاحب العمل بسداد كامل الاشتراك حصته وحصة العامل معاً وتوريدها الى صندوق التأمين الاجتماعى في حالة استحقاق المؤمن عليه لاجره كاملاً أو جزيئاً ، كما حظر المشرع على صاحب العمل الرجوع على المؤمن عليه باسترداد الحصة التى سددها نيابة عنه الى الصندوق .

٣/ **في البحرين:** تنص المادة (٢٣) من قانون التأمين الاجتماعى البحرينى « يجب أن تكون الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتي ولو كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجورهم لاتكفى لذلك ، وتعتبر حصة العامل في الاشتراك التى يؤديها عنه صاحب في هذه الحالة في حكم القرض ويكون الوفاء به طبقاً للاحكام المنصوص عليها في قانون العمل.

كذلك تنص المادة (٢٤) من القانون « في حالة اعارة أحد العاملين بمنشأة خاضعة للقانون للعمل بمنشأة أخرى مع استمرار صلته بالمنشأة الاولى ، تستمر المنشأة الاولى في تحمل جميع التزامات التأمين قبل الهيئة العامة بما فيها حصة المؤمن عليه ، وهي وشأنها في الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة الرجوع عليها بقيمة ماأدي من اشتراكات .

٤/ في العـراق : تنص المادة (٢٩) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي « تعتبر الاشتراكات المستحقه عن الشهر سواء المقتطعة من اجور المضمون أو المترتبة على الادارات أو اصحاب العمل واجبة الاداء في أول الشهر التالي ... الخ .

أيضاً تنص المادة (٣١) من القانون على الآتي :

أ/ باستثناء حالة خدمة العلم ، يوجب علي جميع الادارات وأصحاب العمل ان تسدد جميع مايستحق عليها وعلي عمالها من اشتراكات عن كامل فترات انقطاع عمالها المضمونين عن العمل عندما يكون عقد العمل موقوفاً بسبب التفرغ النقابي أو الايفاد النقابي أو المرض أو الولاده أو التوقيف رهن التحقيق ، (أو أية حالة أخرى ينص عليها القانون ولايجوز الرجوع على العمال بما دفع عن حصتهم من الاشتراكات وفقاً لأحكام هذه الفقرة وتعتبر فترات انقطاعهم المذكورة بمثابة خدمة مضمونة .

ب/ على أنه في الحالات التى يلزم فيها القانون الادارات وأصحاب العمل بدفع أجر العامل في الضمان ، شريطة ألا يزيد المبلغ المستقطع في هذه الحالة عن اشتراك العامل الاصلي ، واذا نقص تولت الادارات ذات العلاقة أو أصحاب العمل اكماله .

ج/ تعتبر مدة انقطاع العامل عن العمل لاغراض خدمة العلم أو الاحتياط بمثابة خدمة مضمونة وتكون معفاه من اى اشتراك .

(ج) ربط حساب الاشتراك وكيفية أداءه :

لقد درجت جميع التشريعات العربية علي الأخذ بمبدأ الاحتساب الشهرى لربط الاشتراكات وفي سبيل ذلك وضعت القواعد والاجراءات المنظمة لذلك بموجب اللوائح التنفيذية لكل تشريع وقد راعت تلك اللوائح ظروف تغير الأجور بحسب طبيعة كل عمل أو نشاط للمؤمن عليهم ، ومنهم من يعمل لدى الجهاز الادارى للدولة أو بالقطاع العام ، وآخرون يعملون بالقطاع الخاص أو في نشاط المقاولات .

وفيما يلى نستعرض بعض أحكام التشريعات في بعض البلاد العربية :

١/ السودان تنص المادة (٢٥) من القانون « تربط الاشتراكات التى يؤديها أصحاب الأعمال لصالح المؤمن عليهم علي أساس الأجر الشهرى المستحق للمؤمن عليهم »
وعليه فقد اتخذ المشرع التأمينى من الشهر يوليو من كل سنة كأساس لحساب الاشتراك واعتبر الشهر ثلاثين يوماً اساساً لهذا الربط .

كذلك باستقراء نصوص المواد ٢٦ ، ٣١ ،٣٢ و ٣٣ و٣٤ من القانون في شأن اداء الاشتراكات نجد ان المشرع وضع القواعد التالية :-

تعتبر الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل والتى تقتطع من أجور المؤمن عليهم واجبة الاداء في نهاية كل شهر . وتؤدى هذه الاشتراكات عن كامل الشهر الذى يتم فيه تعيين المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الايام التى اشتغلها فيه ، إلا في حالة تعيين العامل العرضي ، أو الموسمي ، حيث تؤدى الاشتراكات وفقاً لأيام خدمته الفعلية . ولا تؤدى الاشتراكات عن الشهر الذى تنتهي فيه خدمة المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الأيام التي اشتغلها فيه إلا في حالة انتهاء خدمة العامل العرضى أو الموسمي حيث تؤدى وفقاً لأيام خدمته الفعلية . هذا ولاغراض اداء الاشتراكات يعتبر شهر يوليو هو شهر الاساس

الذى تحصل عليه الاشتراكات كما اوضحنا اعلاه وتظل ثابته لمدة عام كامل على اساس الاجر في شهر يوليو وحتي شهر يونيو من العام التالى .

وفى حالة التحاق العامل المؤمن عليه بخدمة صاحب العمل بعد شهر يوليو فيربط الاشتراك على الأجر للشهر الذى التحق فيه بخدمة صاحب العمل حتى يأتى شهر يوليو التالى . ويجوز لصاحب العمل ان يقتطع من أجر المؤمن عليه مقدار الاشتراك الشهرى الذى سدد عنه بشرط أن يتم ذلك من أول أجر مستحق للعامل بعد اداء الاشتراك وإلا سقط حق صاحب العمل في هذا الاقتطاع .

وتجدر الاشارة الى أنه لا تؤدى اشتراكات التأمين عن فترة الايقاف عن العمل بدون أجر ولا تحسب مدة الايقاف في هذه الحالة في المدة المحسوبة في التأمين ، فاذا صرف المؤمن عليه الموقوف أجره كاملاً عن مدة الايقاف أو أى جزء منه فيلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات كاملة لحساب المؤمن عليه . وكذلك لايلتزم صاحب العمل باداء الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القانون عن فترات انقطاع المؤمن عليه عن العمل بسبب إصابة العمل أو المرض ، وكذلك عن فترة انقطاع المؤمن عليها بسبب الحمل والوضع إلا اذا كان يؤدى عن تلك الفترات أجوراً كاملة أو أى جزء منها .

ولما هو جدير بالذكر ايضاً أنه لايجوز لصاحب العمل الرجوع على المؤمن عليه بحصته في الاشتراكات الا اذا كان يؤدى إليه أجراً كاملاً .

هذا وتؤدى الاشتراكات المنصوص عليها في القانون بالنسبة لجميع أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص بموجب شيكات معتمدة الاداء من المصارف (مقبولة الدفع) المسحوبة عليها ، وتحدد اللوائح نظام قيد الاشتراكات المتعلقة بها ، ولا تبرأ ذمة صاحب

العمل من التزام الاشتراك إلا بالاداء التام .

٢/ مصر : باستقراء نص المادتين (١٢٥) و (١٣١) من قانون التأمين الاجتماعى نرى ان المشرع التأمينى اتخذ من مبدأ الاحتساب الشهرى اساساً لربط الاشتراكات ووضع لذلك قواعد وأجراءات تختص بالجهاز الادارى للدولة والقطاع العام يختلف عن القطاع الخاص وسنوضح ذلك فيما يلى :-

أ/ بالنسبة للجهاز الادارى للدولة والقطاع العام تربط الاشتراكات بالأجر الشهرى ومن ثم فهو يتغير بتغير الأجر ، واتخذ من حساب الشهر ثلاثين يوماً أساساً لهذا الربط . ومما هو جدير بالاشارة اليه ان الاستقطاعات من الاجور بسبب الجزاء الادارى أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير لاتعتبر تخفيضاً للأجر ويتعين تحصيل الاشتراكات علي اساس الأجر الاجمالى دون تخفيض .

وتستحق الاشتراكات عن مدة الوقف عن العمل احتياطياً أو بقوة القانون على اساس الاجر المستحق للمؤمن عليه خلال هذه المدد دون اخلال بسداد الاشتراكات المستحقة عن الجزء الموقوف صرفه من الأجر اذا تقرر صرفه إليه أو رد الاشتراكات السابق سدادها عن مدة الايقاف اذا ماتقرر فصل المؤمن عليه بأثر رجعي من تاريخ الايقاف ولاتؤدى أية اشتراكات عن مدد الغياب التى لايستحق عنها المؤمن عليه أجراً .

ب/ أما بالنسبة للقطاع الخاص فهو علي خلاف أسلوب القطاع العام فقد اتخذ المشرع التأميني أجر شهر يناير من كل سنة أساساً لربط اشتراكات القطاع الخاص . وعلى هذا فالاشتراكات تظل ثابتة لمدة سنة ميلادية على أساس الأجر في يناير من هذه السنة واذا فرض والتحق المؤمن عليه بالخدمة بعد

هذا الشهر فيقدر الاشتراك على الأجر للشهر الذى التحق فيه بالعمل حتي يأتي شهر يناير التالى . وتستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذى تبدأ فيه الخدمة ولا تستحق عن جزء الشهر الذى تنتهي فيه .

ويؤدى صاحب العمل الاشتراكات كاملة اذا كان عقد العمل موقوفاً أو كانت اجور المؤمن عليهم لاتكفى ذلك . وتعتبر المبالغ التى يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض . ولايجوز لصاحب العمل ان يقتطع من أجر المؤمن عليهم وفاء للمبالغ المشار اليها ولايجوز لصاحب العمل الحصول علي فوائد عن هذه المبالغ . ومما هو جدير بالذكر الي أنه يعفى العامل وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الاجبارى وكذلك مدة الخدمة العامة ولايسرى ذلك على مدة الاستبقاء أو الاستدعاء بالخدمة العسكرية تلتزم جهة عمل المؤمن عليه بخصم الاشتراك من الأجر ويؤدى الاشتراك للهيئة المختصة في مواعيدها المستحقة .

هذا وقد جاء نص المادة (١٢٥) من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥م « ومع عدم الاخلال بالحد الادنى لأجر الاشتراك الاساسى يكون لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء علي اقتراح مجلس الادارة أن يحدد أجر الاشتراكات وتاريخ بدء انتفاعهم بنظام المكافأة » .

ويفهم من هذا أن المشرع وضع حكماً يضع حداً أدني للأجر الذى تسدد على اساسه الاشتراكات وحداً أقصى لذلك .

تقوم جهة العمل أو صاحب العمل بتوريد مبالغ الاشتراكات بموجب شيكات أو حوالات بريدية لصالح الهيئة المختصة إلا أنه بالنسبة لصاحب العمل بالقطاع الخاص يشترط ان تكون بشيكات مقبولة الدفع في حالة التوريد بالشيكات لصالح الهيئة المختصة ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الاشتراك إلا بالاداء المذكور .

٣ / البحرين : لقد اتخذ المشرع التأميني في البحرين أجر شهر يناير من كل سنة اساساً لربط الاشتراكات في القطاعين العام و الاهلي و بنفس القواعد التي اوضحناها في التشريع المصري بالنسبة للقطاع الخاص و يجب ان لا يقل الاشتراك الذي يؤدي بالنسبة للعامل عن الاشتراك الذي يؤدي عن عامل يتقاضى الحد الادنى المقرر للأجر اليومي مضروباً في ٣٠ يوماً .

فاذا قل الاشتراك عن الحد الادنى للأجر حسب الاشتراك الذي يؤدي للعامل (حصة صاحب العمل وحصة العامل) على أساسه و كذا الحال بالنسبة للعامل المتدرج . ويخضع لخصم الاشتراكات كافة ما يتقاضاه العامل من مبالغ بصفة دورية و منتظمة نظير عمله قبل استنزال اي استقطاعات تجري عليها كالرسوم او الديون او الاقساط او الضرائب ان وجدت او ما شابه ذلك ، وقبل استنزال الخصومات التي قد توقع مثل الجزاءات الادارية او الغرامات او خصم ساعات التأخير و أيام الغياب بدون اذن وغير ذلك . وتكون الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتى و لو كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجورهم لا تكفي لذلك ، وتعتبر حصة العامل التي يؤديها عنه صاحب العمل في هذه الحالة في حكم القرض و يكون الوفاء به طبقاً لاحكام قانون العمل في القطاع الأهلي . وفي حالة اعارة احد العاملين لدى صاحب عمل خاضع للقانون للعمل لدى صاحب عمل آخر أو منشأة أخرى مع استمرار علاقة العمل لصاحب العمل الاول تستمر المنشأة الأولى في تحمل جميع التزامات التأمين قبل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بما فيها اداء حصة

العامل ، ويمكنها الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة الرجوع عليها بقيمة ما أدى من اشتراكات اذا رغبت . هذا وتدفع اشتراكات التأمين عن شهر الدخول في الخدمة او جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة اذا كانت ايام العمل في كل منهما ١٥ يوماً و لا تدفع اذا قلت ايام العمل عن ذلك .

وتؤدى الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوما الاولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحق عنه الاشتراكات . ويكون أداؤها بموجب شيكات مقبولة الدفع على أحد البنوك العاملة بدولة البحرين باسم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بدولة البحرين .

هذا و تجدر الاشارة الى انه بالرجوع لاحكام قوانين التأمين الاجتماعي بالاقطار العربية نجد انها جميعاً متقاربة بل و متطابقة في كثير من أحكامها و لا نجد هنالك فروق كبيرة بينها في شأن قواعد تحديد الاشتراكات و اجراءات تحصيلها .

ثانياً : المنازعات الناشئة عن الاشتراكات :

فيما تقدم تعرضنا للنصوص التي تحكم كيفية تحديد مقدار الاشتراكات و كيفية اداؤها و يتبع ذلك بالضرورة حدوث منازعات في شأن هذه الاشتراكات بين اصحاب العمل ومنظمة التأمين الاجتماعي المناط بها ادارة النظام . وعليه يتضح لنا بمراجعة نصوص قوانين التأمين الاجتماعي في الوطن العربي أن صاحب العمل، هو المسئول الاول و الذي يقع عليه الالتزام باداء اشتراكات التأمين الاجتماعي و كذلك آثار التخلف عن اداء هذه الاشتراكات وسوف نتعرض لهذه

المنازعات من خلال مناقشة النصوص التالية : -

١ / السودان :

(أ) صاحب العمل هو الملتزم باداء الاشتراكات

بمراجعة نصوص قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ في المادة (٢٤) منه تتكون الموارد المالية للصندوق مما يأتي : -

(ب) « الاشتراكات و المبالغ التي يؤديها أصحاب الاعمال لصالح المؤمن عليهم و المبالغ الاضافية و الغرامات التي تستحق طبقاً لاحكام القانون » .

وتنص المادة ٢٥ (١) « تربط الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الاعمال لصالح المؤمن عليهم على أساس الأجر الشهري المستحق للمؤمن عليهم . » وتنص المادة ٢٦ (١) « تعتبر الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل و التي تقتطع من أجور المؤمن عليهم واجبة الاداء في نهايه كل شهر » .

وتنص المادة ٢٨ (١) « يلتزم صاحب العمل الذي لم يؤد الاشتراك الشهري في الميعاد المنصوص عليه في المادة ٢٦ بأداء مبلغ اضافي مقداره ٤٪ شهرياً من الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء ، حتى نهاية شهر السداد .

٢ / يلزم صاحب العمل بأداء مبلغ اضافي مقداره ٥٠٪ من الاشتراكات التي لم يؤدها نتيجة عدم اشتراكه عن جميع عماله او بعضهم او ادائه الاشتراكات على اساس اجور غير حقيقية .

٣ / مع مراعاة احكام البند (٢) يلتزم صاحب العمل الذي يتأخر عن سداد

الاشتراكات في مواعيدها المحددة بأداء مبلغ إضافي قدره ٨٪ من رصيد الاشتراكات التي لم يؤدها عن كل سنة مالية على حدة .

(ج) تضامن الخلف في الوفاء بحق الصندوق مع السلف

جاء نص المادة ١٠٢ (١) « لا يمنع من الوفاء بجميع مستحقات الصندوق حل المنشأة ، أو تصفيتها أو اغلاقها او افلاسها او دمجها في غيرها اوا نتقالها : بالارث او الوصية او الهبة او البيع او التنازل او غير ذلك من التصرفات القانونية التي يترتب عليها تغيير صاحب العمل ، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع اصحاب الاعمال السابقين وعلى انفراد من تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة عليهم علي ان تكون مسئولية الخلف التضامنية في حالة أيلولة المنشأة بالارث في حدود ما آل اليه من التركة .

و باستقراء هذا النص يتضح لنا ان انتهاء صفة صاحب العمل بحل المنشأة او تصفيتها .. الخ او تغيير صاحب العمل بانتقال ملكية المنشأة الى صاحب عمل آخر هذا لا يؤثر على التزام صاحب العمل الأصيل قبل الصندوق بالاشتراكات وغيرها من المستحقات التي تكون قد نشأت بالفعل قبل واقعة انتهاء او تغيير صفة صاحب العمل ، وكذلك ايلولة المنشأة الى صاحب عمل جديد يجعل صاحب العمل الجديد مسئولاً بالتضامن مع صاحب العمل السابق عن هذه الالتزامات . ومن ثم يكون الخلف مسئولاً بالتضامن عن كافة الالتزامات التي تثقل كاهل صاحب العمل السابق في حدود ما آل اليه من ارث فقط .

(د) تضامن كل من المقاول الأصلي و المقاول من الباطن للوفاء بحق الصندوق :

يتضح من نص المادة ٣٠ من قانون التأمين الاجتماعي انه « اذا عهد صاحب العمل أعماله او اي جزء منها الى مقاول فيجب عليه اخطار الصندوق باسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ البدء في العمل باسبوع على الاقل و يلتزم المقاول بهذا الاخطار بالنسبة الى المقاول من الباطن متضامنين في الوفاء بالالتزامات المقررة في هذا القانون .

باستقراء نص المادة ٣٠ من قانون التأمين الاجتماعي السوداني نجد ان المقاول الاصلي هو الملزم باداء اشتراكات العاملين لديه ، وينتقل هذا الالتزام باداء الاشتراكات الى المقاول من الباطن في حالة قيامه بتنفيذ اعمال المقاول من الباطن ، و بذلك يصبح مجرد كفيل متضامن ، ويترتب على ذلك أن الصندوق اذا ما استوفى حقوقه من المقاول من الباطن فهو لا يستطيع الرجوع على المقاول الاصلي باعتبار انه هو المدين الملزم باداء الاشتراكات و العكس صحيح ، فاذا ما استوفى الصندوق مستحقاته من المقول الأصلي فانه يستطيع دائماً أن يرجع على المقاول من الباطن بكل ما دفعه للصندوق .

ولكن يثور التساؤل في حالة عدم التزام صاحب العمل باخطار الصندوق باسم المقاول وعنوانه فهل واقعة عدم الاخطار هذه تخول الصندوق مطالبة صاحب العمل بالسداد ؟ .. و نحن نرى أنه لا يمكن للصندوق الرجوع على صاحب العمل بسداد الاشتراكات لأنه ليس المدين الأصلي بل المقاول الاصلي و المقاول من الباطن تقع عليهما مسئولية الالتزام بالسداد ، وفي هذه الحالة فقد كفل المشرع للصندوق الوسائل التي تكفل له حق تحصيل هذه الاشتراكات بالطرق الجبرية (الحجز

الاداري) وهذ ما سنبحثه لاحقاً في هذا البحث ، اما بالنسبة لصاحب العمل تفرض عليه عقوبة لعدم الاخطار باسم المقاول و عنوانه . طبقاً لنص المادة ١١١ من القانون ويعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيهاً ولا تجاوز خمسمائة جنيه عن كل شخص وتتعدد العقوبة بعدد العاملين لديه في المقاولة المسندة اليه .

٢ / تشريعات التأمين الاجتماعي في البلاد العربية :

وبمطالعة تشريعات التأمين الاجتماعي في الاقطار العربية نجد أنها اخذت بذات المبادىء والقواعد الخاصة باداء الاشتراكات و قد اكدت على ان صاحب العمل هو الشخص الملتزم بسداد اشتراكات التأمين الاجتماعي و يعتبر المسئول الاساسي عن اداء الاشتراكات هذا علاوة على انه الشخص الوحيد الذي تفرض عليه المبالغ الاضافية عند التأخير في سداد الا شتراكات ، و يكون دائماً متضامناً مع السلف في كل ما هو مستحق لنظام التأمين الاجتماعي و كذلك أوضحت جميع التشريعات العربية مسئولية المقاول والمقاول من الباطن في اداء الاشتراكات و يعتبران في حكم صاحب العمل الاصلي .

٣ / منازعات تقدير الاشتراكات :

كما اسلفنا بأن جميع تشريعات التأمين الاجتماعي في الاقطار العربية اوضحت كيفية ربط و تقدير الاشتراكات و التي عادة ما يتم تقديرها و ربطها بموجب سجلات و مستندات محددة تقررها التشريعات و كذا بناء على تحريات تجريها اجهزة التأمين الاجتماعي على اصحاب العمل و المؤمن عليهم من العمال .

(أ) سلطنة عمان : جاء نص المادة ٥٩ من قانون التأمينات الاجتماعية « تحدد

بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة طريقة التسجيل في الهيئة لكل من اصحاب الاعمال و المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون و المستندات و البيانات اللازمة لاجراء التسجيل .

كذلك تنص المادة (٦٢) من القانون « يصدر الوزير بناء على اقتراح مجلس الادارة قراراً يتضمن ما يلي : -

١ - بيان السجلات و الدفاتر التي يلتزم بحفظها صاحب العمل ، وكذلك الملفات التي ينشئها لكل مؤمن عليه و المستندات التي تودع بها .

٢ - البيانات و النماذج التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها للهيئة عن العاملين وأجورهم و اشتراكاتهم و مواعيد تقديم هذه البيانات و النماذج .

(ب) السودان : نصت المادة ٩ (١) من قانون التأمين الاجتماعي السوداني يعد صاحب العمل في المركز الرئيسي لعمله او الفرع او المحل او اي مكان يزاول فيه العمل السجلات الآتية وهي : -

أ - سجلاً لقيد العمال يقيد فيه اسماء العمال وفقاً لتواريخ التحاقهم بالخدمة ، وتواريخ ميلادهم بموجب شهادات الميلاد او تقدير العمر . وارقام تأمينهم في الصندوق و تواريخ خروجهم من الخدمة و أسبابه .

ب - سجلاً للأجور يقيد فيه اسم العامل ورقم تأمينه في الصندوق و أجره و الاشتراكات المستقطعة من الاجر .

٢ / تحدد اللوائح اسس اعداد السجلات و البيانات الاساسية التي تتضمنها .

(ع) مصر : تنص المادة (١٢٨) من قانون التأمين الاجتماعي « يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بأن يقدم للهيئة بيانات العاملين و اجورهم و اشتراكاتهم و ذلك وفق النماذج التي تعدها الهيئة بالشروط و الاوضاع المنصوص عليها في المادة (٥) من القانون و تحسب الاشتراكات على اساس البيانات الواردة في هذه النماذج . فاذا لم يقدم صاحب العمل البيانات المنصوص عليها في الفقرة الاولى حسبت الاشتراكات الواجبة الاداء على اساس آخر بيان قدم منه للهيئة و ذلك الى حين حساب الاشتراكات المستحقة فعلاً . وفي حالة عدم تقديم البيانات او عدم وجود السجلات و المستندات المشار اليها في المادة (١٥١) من القانون يكون حساب الاشتراكات المستحقة طبقاً لما تسفر عنه تحريات الهيئة في تحديد حجم الالتزم و ذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الادارة » .

وقد حدد القانون السجلات و المستندات التي يجب على صاحب العمل الإمساك بها و اعدادها في نطاق نص المادة ١٥١ من القانون .

و مما تقدم يتضح لنا أن تقدير الاشتراكات يتم أما بناء على المستندات التي يقدمها صاحب العمل او بناء على التحريات التي تجريها منظمة التأمين الاجتماعي عند تخلف صاحب العمل وهي عادة تتعلق بتاريخ بدء و نهاية العمل لدى صاحب العمل و كذا الأجر المدفوع طبقاً لشهر الاساس او الاجر الاجمالي الفعلي لكل شهر من شهور السنة بحسب ما هو مقرر بموجب احكام القانون و عليه فقد ترفض منظمة التأمين الاجتماعي البيانات المضمنة في تلك المستندات اذا وضح فيها تناقص في المعلومات .

كذلك لا تكون للسجلات و المستندات المقدمة من صاحب العمل حجة على العامل المؤمن عليه اذا لم تكن موقعة منه .

ولذلك اذا ادعى المؤمن عليه عدم صحة البيانات المدونة في المستندات او السجلات فيجب على المنظمة التأمينية المختصة اجراء التحريات اللازمة لكي تتحقق من ادعائه قبل ربط الاشتراكات على اساس هذه المستندات .

ايضاً تعتبر السجلات و المستندات المقدمة من جانب صاحب العمل غير ملزمة لمنظمة التأمين الاجتماعي اذا ما ثبت لها من خلال التحريات التي تجريها بواسطة مفتشيها عن مخالفات حقيقية . وعليه سنتعرض لبعض الاحكام المتعلقة بأجهزة التفتيش التي وردت في تشريعات البلاد العربية وهي كما يلي : -

١ - **السودان** : جاء نص المادة ١٠٤ (١) في شأن سلطات مفتش الصندوق « يكون للمفتشين الذين يحددهم الصندوق بقرار من المجلس بناء على اقتراح المدير سلطة الاطلاع على السجلات و الدفاتر و الا وراق و المحررات و المستندات وغيرها وكذلك طلب البيانات اللازمة من أصحاب الاعمال و استجواب اصحاب الاعمال و العمال ... الخ .

كذلك المادة ١٠٥ من القانون « يحلف المفتشون هم و رؤساؤهم اليمين امام رئيس المجلس عند توليهم مهامهم بأمانة و اخلاص و ألا يفشوا سراً من أسرار المهنة أو اي اقتراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم .

٢ - **مصر** : طبقاً للفقرة الاخيرة من المادة ١٢٨ من قانون التأمين الاجتماعي و التي جاء نصها « و في حالة عدم تقديم البيانات او عدم وجود السجلات و

المستندات المشار اليها في المادة (١٥١) يكون حساب الاشتراكات المستحقة طبقاً لما تسفر عنه تحريات الهيئة في تحديد حجم الالتزام و ذلك طبقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الادارة »

وتأسيساً على نص المادة (١٥١) من القانون فقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ و اوضح في المادة ٢٤ منه « على أنه تتم التحريات بواسطة الهيئة عن طريق اجهزة التفتيش و تثبت هذه التحريات النماذج المعدة لهذا الغرض من واقع مناقشة طرفي العقد [العامل - صاحب العمل] !

كذلك جاء نص المادة ١٥٢ / ١ من قانون التأمين الاجتماعي « يكون لمن تندبه الهيئة من موظفيها الحق في دخول محل العمل في المواعيد المعتادة لاجراء التحريات اللازمة و الاطلاع على السجلات و الدفاتر و الاوراق و المحررات و الملفات و المستندات التي تتعلق بتنفيذ هذا القانون .. الخ .

و لكي تكون اجهزة التفتيش فاعلة و مؤثرة فقد فرض القانون على الهيئات التي يتصل عملها بذلك واجب معاونة الهيئة و قد نصت على ذلك المادة ١٥٢ / ٢ « على الجهات الحكومية والادارية موافاة الهيئة بكافة البيانات التي تطلبها في مجال تطبيق احكام هذا القانون .

و يجب على من يعهد بتنفيذه آية اعمال ان يخطر الهيئة باسم ذلك المقاول و عنوانه و بياناته عن العملية قبل بدء العمل بثلاثة ايام على الاقل و يكون مسند الاعمال متضامناً مع المقاول في الوفاء بالالتزامات المقررة و فقاً لاحكام القانون في حالة عدم قيامه بالاخطار .

ثالثاً : اجراءات فض منازعات الاشتراكات :

١/ **المملكة العربية السعودية :** بعد الاطلاع على الأحكام الواردة بنظام التأمين الإجتماعي السعودى بشأن الأحكام المتعلقة بأصول الاعتراضات واجراءات النظر فيها ، نجد أن المشرع حدد القواعد التالية :-

أولاً : الاعتراض :

تنص المادة ٥٦ من اللائحة التنفيذية لنظام التأمين الاجتماعى السعودى « لكل من صاحب العمل والعامل الحق في أن يعترض على أى قرار صادر من أى جهاز من أجهزة المؤسسة في المسائل الأتية :-

أ/ الخضوع أو عدم الخضوع للنظام .

ب/ تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات أو تحديد قيمة هذه الاشتراكات أو فرض إضافات للتأخر في دفعها ، وفي تقدير هذه الاضافات ولايشترط أن يكون القرار المعترض عليه في تلك المسائل صادراً في شكل معين كما يمكن أن يكون قراراً سلبياً بمعنى عدم صدور قرار أصلاً ويطلب المعترض إصداره . وتنظم لائحة اجراءات صرف الحقوق والمنافع القواعد المتعلقه بالاعتراض على القرارات الصادرة في شأن مدى استحقاقها وتقديرها » .

وتنص المادة (٥٨) لائحة « يجوز للمعترض أن يتقدم بالتماس الى نفس الجهاز الذي أصدر القرار المعترض عليه لاعادة النظر فيه على ان يحدد في الالتماس اسبابه وطلبات الملتمس ، على ان يكون تقدمه بالالتماس خلال

الخمسة عشر يوماً من تاريخ اخطاره بالقرار وإلا فان التماسه لايكون مقبولاً ، كما ان له بدلاً من ذلك أن يتقدم باعتراضه الى المستوي الاعلى مباشرة خلال شهر من نهاية الخمسة عشر يوماً المحددة لتقديم الالتماس .

أما اذا تقدم صاحب الشأن بالالتماس ورفض أو لم يبت فيه خلال الخمسة عشر يوماً فانه يجوز له التقدم باعتراضه الأول على ان يكون ذلك خلال شهر من تاريخ اخطاره برفض الالتماس أو من تاريخ نهاية الخمسة عشر يوماً التى مضت على تقديم الالتماس دون البت فيه حسب الحال » .

هذا وقد فصلت المادة ٥٨ من اللائحة المراحل المتتالية لتقديم الاعتراض وهي كالتالي :

« يقدم الاعتراض الى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذى أصدر القرار أو امتنع عن اصداره على التفصيل الأتي :

أ/ مدير المكتب الرئيسى المختص بالنسبة للقرارات الصادرة من قبل مديرى المكاتب الفرعية التابعة له .

ب/ محافظ المؤسسة بالنسبة للقرارات المتخذة من مديرى المكاتب الرئيسية .

ج/ مجلس الإدارة بالنسبة للقرارات المتخذة من المحافظ ، ويجوز للمجلس تفويض رئيسه أو بعض اعضائه في سلطة البت في الاعتراضات المقدمة اليه ، وفي هذه الحالة يجب ان يحاط المجلس علماً ببيان الاعتراضات التى قدمت والقرارات التى صدرت في شأنها ، وللمجلس أن يصدر مايراه من

قرارات على ضوء ذلك لتلافي أسباب الاعتراض مستقبلاً .

٢/ ويجوز لصاحب الشأن الاعتراض على القرار الصادر في الاعتراض من أي مستوى من المستويات المشار اليها في البندين (أ) و (ب) من الفقرة السابقة ويقدم الاعتراض في هذه الحالة الى المستوي الاعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ اخطاره بقرار البت في اعتراضه .

٣/ اذا انقضى ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم المعترض لاعتراضه الى أى من المستويات المشار اليها في البندين (أ) و (ب) من الفقرة (١) دون ان يصله خلالها مايفيد ان اعتراضه محل دراسة الجهة المعترض اليها ، فان عليه ان يتقدم باعتراضه الى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انقضاء تلك المدة .

٤/ يجوز لمحافظ المؤسسة لأسباب مبررة قبول النظر في الاعتراض المقدم بعد فوات المواعيد المقررة لأى من المستويات المشار اليها في الفقرة (١) .

٥/ ولصاحب الشأن اذا لم يقبل اعتراضه بعد استنفاد طريقة التسلسل المشار اليها ان يتقدم بشكوى أمام لجان تسوية المخالفات المنصوص عليها في نظام العمل والعمال

يتضح من نصوص المواد المشار اليها اعلاه ان المشرع قد حدد الجهة المعترض لديها واجراءات هذا الاعتراض من حيث شكله وطريقته والإثر الذى يترتب علي عدم اتباع هذه الاجراءات

نخلص مما تقدم ان المشرع حدد في المرحلتين (أ) و (ب) اعلاه لمحاولة فض المنازعات بالطرق الودية مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية وجعل اجتياز المراحل الثلاثة وجوبياً قبل اللجوء الى لجان تسوية المخالفات المنصوص عليها في نظام العمل والعمال وهذه اللجان ذات صلاحيات قضائية .

(٢) دولة البحرين :

باستقراء نص المادة (١٠٤) من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ بدولة البحرين والتي تنص على الآتي : « تحسب الاشتراكات في التأمين على أساس البيانات الواردة في النماذج والسجلات المشار اليها بالمواد ٩٩ ، ١٠٠ ، ١٠١ من القانون فاذا لم يقدم صاحب العمل هذه النماذج مستوفية البيانات حسبت الاشتراكات الواجبة الأداء على أساس أخر بيان قدم فيه للهيئة العامة وذلك الي حين حساب الاشتراكات المستحقه فعلاً .

وفي حالة عدم تقديم تلك النماذج أو تقديمها غير مستوفاة أو عدم وجود السجلات والمستندات والملفات المذكورة في المادة (١٠٠) [الملفات والسجلات والدفاتر التى يلتزم صاحب العمل بامساكها] يكون حساب الاشتراكات المستحقه على أساس آخر بيان قدم منه للهيئة العامة أو طبقاً لما تسفر عنه تحرياتها في تحديد حجم الالتزام نحو الهيئة العامة وذلك طبقاً للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء علي اقتراح مجلس الإدارة .

وعلي الهيئة العامة إخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات المحسوبة وفقاً لما تقدم وكذلك المبالغ الأخري المستحقه عليه للهيئة بخطاب مسجل بعلم الوصول

ويجوز لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة بخطاب مسجل بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الاخطار المشار اليه بالفقرة السابقة .

وعلى الهيئة العامة أن ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده اليها ولصاحب العمل في حالة رفض الهيئة العامة اعتراضه ان يطلب منها عرض النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ فوات المدة المشار اليها في هذه الفقرة أو من تاريخ تسلمه اعتراض الهيئة العامة على لجنة فض المنازعات .

وتنشأ هذه اللجنة وغيرها من لجان فض المنازعات بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على موافقة مجلس الإدارة .

ولكل من الهيئة العامة وصاحب العمل الطعن في قرار اللجنة أمام المحكمة المدنية الكبرى خلال ثلاثين يوماً التالية لابلاغه لصاحب الشأن بخطاب مسجل بعلم الوصول والا صار الحساب نهائياً .

مما تقدم يتضح لنا أن المشرع التأميني البحريني حدد لصاحب العمل ثلاثة مراحل متتالية يتعين اللجوء اليها بالترتيب الذى نظمه المشرع على النحو الوارد في المادة (١٠٤) من قانون التأمين الاجتماعي البحريني وقد أراد المشرع بهذا التنظيم الاسراع بحل المنازعات بين صاحب العمل والهيئة العامة وحتى لاتكون عائقاً للهيئة من الوصول الى مستحقاتها . وقد أفرد المشرع في المرحلة الاولى طريق الاعتراض على ربط الاشتراكات والمرحلة الثانية التسوية الودية عن طريق فض النزاع بواسطة لجنة فض المنازعات والمرحلة الثالثة والاخيرة اجراءات التقاضي أمام القضاء وقد حدد المشرع بنظر هذا النزاع امام المحكمة المدينة الكبرى .

(٣) العراق :

بالرجوع الى النصوص الواردة بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل في شأن طرق الطعن بقرارات الدائرة فيما يخص المنازعات المدنية أو الجزائية التي تنشأ عن تطبيق القانون أو تفسيره نجد أن المشرع التأميني أفرد المواد من ٨٨ الي ٩١ من القانون لتنظيم طرق واجراءات هذه المنازعات والتى نلخصها فيما يلى :-

كل قرار يصدر عن المدير العام أو من يخوله يخضع للطعن خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه لصاحب العلاقة أمام مجلس الإدارة ويكون قرار المجلس نهائياً ، ويستثني عن ذلك قرارات ضم الخدمة التى يصدرها المدير العام أو من يخوله وتخضع للطعن أمام محاكم العمل المختصه ، مباشرة دون عرضها على مجلس الإدارة .

كذلك تخضع قرارات مجلس الإدارة للطعن أمام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة الا فيما يرد به نص مخالف لأحكام القانون النافذ ، ولمحكمة العمل التى تضع يدها علي النزاع ان تقرر وقف التنفيذ الى نتيجة البت في الدعوى لقاء كفالة أو بدون كفالة .

هذا وقد حدد المشرع معالم الطريق الذى يجب على صاحب العمل اتباعه عند تقديم اعتراضه على مجلس الإدارة أو امام محكمة العمل ، كالتالي :-

أ/ اذا طعن صاحب العمل بقرار المدير العام أمام مجلس الإدارة ، فان طعنه لايقبل إلا اذا دفع تأميناً قدره خمسة وعشرون ديناراً و يرد له التأمين اذا تبين أنه محق في طعنه ويصبح ايراداً لخزينة الدائرة بخلاف ذلك .

ب/ اذا طعن صاحب العمل بقرار مجلس الإدارة لايقبل طعنه امام محكمة العمل المختصة إلا اذا دفع تأميناً تقدره المحكمة حسب ظروف الحال ، وعلى ألا يقل عن خمسين ديناراً ، يرد له اذا تبين أنه محق في طعنه ويصبح ايراداً لخزينة الدائره بخلاف ذلك .

ج/ ان الطاعن ألذي يكون قد خسر طعنه امام مجلس الإدارة وربحه امام القضاء يسترد مبلغي التأمين المشار اليهما في الفقرتين (أ - ب) اعلاه

هذا ويجدر الإشارة الى أنه ينطبق على أحكام منازعات الضمان جميع الأحكام القانونية لقضايا العمل .

ويفهم من فحوى النصوص السابق الاشارة اليها أن المشرع التأميني أوجب على صاحب العمل الاعتراض على القرارات الصادرة عن الدائرة الى مجلس الادارة خلال سبعة أيام من تاريخ ابلاغه بالقرار وذلك للفصل في النزاع ودياً باستثناء قرارات الدائرة التي تختص بضم مدة الخدمة حيث خول المشرع الى صاحب العمل بتقديم اعتراضه الى محكمة العمل مباشرة .. هذا ويحق لصاحب العمل الاعتراض على قرارات مجلس الإدارة امام محكمة العمل المختصه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بها .

الباب الثالث

منازعات التأمين الإجتماعي فيما بين منظمة التأمين الاجتماعي والمؤمن عليهم وأصحاب العمل وضمانات التحصيل

لقد أوضحنا عند مقدمة هذا البحث أن المشرع التأميني قد خص منظمة التأمين الاجتماعي باستقلال مالي وإداري وفي ذات الوقت منحها الشخصية الاعتبارية التى تخولها الحق في أن تقاضي وتقاضى ، وذلك من أجل توفير حماية قانونية أفضل لضمان حقوقها قبل الأشخاص الطبيعيين والمعنويين المخاطبين بأحكام قانون التأمين الاجتماعي ولقد اعطى المشرع منظمة التأمين الاجتماعي حق أمتياز في تحصيل ديونها وكذا سلطة توقيع الحجز الاداري وهذه الوسائل تهدف الى اقتضاء حقوق المنظمة المتمثلة في الاشتراكات التي يؤديها كل من صاحب العمل والمؤمن عليه اليها . وبغرض تحصيل هذه الا شتراكات والحقوق تثور المنازعات مع منظمة التأمين الاجتماعي ، وتتحدد هذه المنازعات في تخلف أصحاب العمل عن اداء الاشتراكات أو التأخير في سدادها كما أن المشرع التأميني حدد نطاقات زمنية لمطالبة منظمة التأمين الإجتماعي بهذه الحقوق حتى لا تتعرض مواردها الى عدم التوازن في المركز المالي ، وعليه ستناقش هذه المسائل في الفصول التالية :-

الفصل الأول

منازعات التأمين فيما بين منظمة التأمين وصاحب العمل

أولاً : التخلف عن آداء الاشتركات

كما هو معلوم أن نظام التأمين الاجتماعي هو نظام ممول يقوم أساساً على

الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل عن العاملين لديه وتلك المبالغ التى تقتطع من أجورهم ، ويلتزم أصحاب العمل بسداد هذه المبالغ إلى منظمة التأمين الاجتماعي المختصة كما سبق ان أوضحنا في هذا البحث .

ومما لا شك فيه ان نظام التأمين الاجتماعي يفرض أعباء مالية على عاتق صاحب العمل مما قد يدفعه الى التهرب من الوفاء بالتزاماته تجاه منظمة التأمين الاجتماعي ، ولهذا وضع المشرع الوسائل الكفيلة بمكافحة التهرب وذلك بفرض مبالغ إضافية على صاحب العمل الذى يتخلف عن اداء الإشتراكات وكذلك ألزم منظمة التأمين المطالبة بهذه المديونية خلال فترة زمنية محددة وبخلاف ذلك ينقضى الحق ويسقط بمضى المدة وهو ما يعرف بانقضاء الحق بالتقادم .

وما دمنا نحن بصدد بحث المنازعات التي تثور بشأن التخلف عن اداء الاشتراكات فلا بد من تعريف اصطلاح أو لفظ التخلف عن اداء الاشتراكات ، ويقصد به « التهرب من دفع اشتراكات التأمين الاجتماعي المستحقة لمنظمة التأمين الاجتماعي » ويتحقق هذا التخلف اما بعدم قيام صاحب العمل بالتسجيل لدى منظمة التأمين كصاحب عمل خاضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي أو استكمال اجراءات التسجيل لدي منظمة التأمين والتأمين عن كل أو بعض عماله على أساس أجور أقل من الأجور الفعلية والحقيقية .

ومما تقدم يتضح ان الواقعة المنشئة لمخالفة التخلف تتحدد بمجرد عدم تسجيل صاحب العمل لدى منظمة التأمين أو في حالة تقديم بيان غير صحيح واداء الاشتراكات على اساسه .

ومما ينبغي الاشارة اليه ان اثبات تحقق المخالفة هنا يقتضي ان تتوصل منظمة

التأمين االى أن الاجور الحقيقية للعمال أكبر من الأجور التى قدمت البيانات على اساسها والتى تم سدادها وعليه تستطيع منظمة التأمين ذلك من خلال السلطة الممنوحة لها بإجراء التحريات اللازمة مع صاحب العمل .

وعليه فقد فرض المشرع على صاحب العمل جزاءاً بأداء مبلغ إضافي لمنظمة التأمين الاجتماعي يعادل نسبة مئوية من الاشتراكات التي لم تسدد وهذه المبالغ تحتسب على أساس جملة قيمة الاشتراك في حالة عدم الاشتراك والتسجيل بمنظمة التأمين في المواعيد المحددة قانونا ، وكذلك يحسب على أساس الفرق بين ما أدى أو سدده صاحب العمل فعلاً وما كان يجب اداؤه في حالة سداد الاشتراكات على اساس بيانات غير صحيحة .

ولما تقدم سنتعرض لبعض أحكام التشريعات العربية في هذا الشأن كالتالي :-

(١) في مصر :

أوجبت المادة ١٢٩ من قانون التأمين الاجتماعي على صاحب العمل أداء مبالغ الاشتراكات والاقساط المستحقة ومكافأة نهاية الخدمة في المواعيد المحددة لها قانونا هذا ويلتزم صاحب العمل في حالة التأخير في اداء المبالغ المشار اليها بأداء مبلغ إضافي بنسبة ١٪ شهريا عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد . هذا ويعفى صاحب العمل من المبلغ الاضافي اذا تم السداد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وجوب الاداء .

كذلك الزم المشرع صاحب العمل بنص المادة ١٣٠ من قانون التأمين الاجتماعي « يلتزم صاحب العلم بأداء المبالغ الإضافية الآتية :-

١/ ٥٠٪ من الاشتراكات التى لم يؤدها نتيجة عدم اشتراكه عن كل أو بعض عماله أو أدائه الاشتراكات على اساس أجور غير حقيقية .

٢/ ٥٠٪ من رصيد الاشتراكات التى لم يؤدها عن كل سنة مالية على حدة ويجوز الاعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها في هذه المادة إذا كانت هنالك أعذار مقبولة طبقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات ، ويتم الاعفاء بقرار من الوزير أو من يفوضه » .

وبإستقراء نصوص المادتين اعلاه يتضح لنا أن التخلف يتحقق في حالة تخلف صاحب العمل عن التأمين عن كل أو بعض عماله أو التأمين عليهم أو اشتراكه عنهم على اساس أجور أقل من الأجور الحقيقية .

وحيث أننا سبق ان عرفنا لفظ التخلف بأنه تهرب صاحب العمل من دفع اشتراكات التأمين الاجتماعي وكافة المبالغ المستحقة عليه وهذه المخالفة لا تستحق الا بعد فوات المدة التى منحها المشرع لصاحب العمل في المادة ١٢٩ وهي مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ الاستحقاق .

هذا في حالة التخلف الزم المشرع صاحب العمل بأداء مبلغ اضافي لصالح هيئة التأمين المختصة مبلغ يوازي ٥٠٪ من الاشتراكات التى لم تؤد . وهذه المبالغ تحسب على اساس قيمة الاشتراكات كلها في حالة عدم الاشتراك حتى تاريخ انتهاء مهلة السداد . ويحسب على أساس الفرق بين ما أدى فعلاً وما كان يجب أدائه في حالة السداد على اساس بيانات غير صحيحة .

(٢) في السودان :

الزم المشرع بالفقرة (٢) من نص المادة ٢٨ من قانون التأمني الاجتماعي السوداني « صاحب العمل بأداء مبلغ إضافي مقداره ٥٠٪ من الاشتراكات التى لم يؤدها

نتيجة عدم اشتراكه عن جميع عماله أو بعضهم ، أو اداء الاشتراكات على اساس اجور غير حقيقية » .

كذلك خولت المادة ٢٩ من القانون الوزير الاعفاء من المبالغ الاضافية المنصوص عليها في المادة ٢٨ بالنسبة الى الجمعيات الخيرية والتعاونية ودور العبادة ، وغيرها من الجهات التى لا تهدف الى الكسب وذلك اذا تبين سوء حالتها المالية عن الفترة السابقة على الانتظام في اداء الاشتراكات وكذا في حالات القوة القاهرة أو الحوادث المفاجئة التى تحول دون السداد في المواعيد على أن تؤدى تلك الجهات مبالغ إضافية يحددها الوزير بناء على اقتراح مجلس الإدارة . »

ويتضح لنا ان نص المادة (٢) من المادة ٢٨ خاص بحالة التخلف التي سبق مناقشتها ، والجزاء الذى يترتب على هذا التخلف هو فرض مبلغ إضافي بنسبة ٥٠٪ من الاشتراكات التى لم تؤد إضافة الى اداء مبلغ إضافي بنسبة ٤٪ شهرياً من الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد وذلك طبقاً لنص الفقرة (١) من المادة ٢٨ .

ومما هو جدير بالاشارة الى أن المشرع السوداني قد خصص المبالغ الإضافية عند التأخير أو التخلف عن اداء الاشتراكات مما لا يسرى حكمه على سداد باقي مستحقات الصندوق لدى أصحاب العمل مثل مكافأة نهاية الخدمة أو الاقساط المقتطعة من أجور العاملين عن مدد الخدمة المشتراه فلا ينبغي فرض مبالغ إضافية إلاّ على المستحقات والمديونيات المنصوص عليها في الفقرة (١) من المادة ٢٨ من قانون التأمين الاجتماعي السوداني .

هذا وتجدر الاشارة الى أن معظم تشريعات الدول العربية قد أخذت بذات الأحكام والنصوص التي تمت مناقشتها في التشريعين المصري والسوداني بشأن حالات التخلف عن اداء الاشتراكات وهي في غالبيتها متماثلة.

ثانياً : التاخير في اداء الإشتراكات :

(١) في السودان :

ان حالة التأخير في اداء الاشتراكات تتحقق بمجرد فوات المواعيد المحددة قانونا لاستحقاق الاشتراك . وقد نصت المادة ٢٦ من قانون التأمين الاجتماعي على المواعيد التى تسدد فيها الاشتراكات كالآتي :-

١/ تعتبر الإشتراكات التى يؤديها صاحب العمل والتى تقتطع من أجور المؤمن عليهم واجبة الاداء في نهاية كل شهر .

٢/ تؤدى الاشتراكات عن كامل الشهر الذي يتم فيه تعيين المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الأيام التى اشتغلها فيه إلا في حالة تعيين العامل العرضي أو الموسمي حيث تؤدي الاشتراكات وفقا لايام خدمته الفعلية .

٣/ لا تؤدى الاشتراكات عن الشهر الذى تنتهى فيه خدمة المؤمن عليه بغض النظر عن عدد الايام التى اشتغلها فيه ، إلا في حالة انتهاء خدمة العامل العرضي أو الموسمي حيث تؤدي وفقا لأيام خدمته الفعلية .

٤/ لاغراض أداء الاشتراكات يعتبر شهر يوليو هو شهر الاساس .

ان الجزاء المترتب على تأخير اداء الاشتراكات في مواعيدها هو فرض مبلغ إضافي يستحق لصندوق التأمين الاجتماعي وقد نصت على ذلك المادة ٢٨ فقرة (١) وفقرة (٣) حيث الزم المشرع صاحب العمل الذى لم يؤد الاشتراكات الشهرية في الميعاد المنصوص – عليه في المادة ٢٦ من القانون – سابق الإشارة إليها – باداء مبلغ إضافي مقداره ٤٪ شهريا من الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد . هذا مع الزام صاحب العمل الذي يتأخر عن سداد الاشتراكات في مواعيدها المحددة بأداء مبلغ إضافي ايضاً قدره ٨٪ من رصيد الاشتراكات التى لم يؤدها عن كل سنة مالية على حده .

(٢) في مصر :

إن عدم القيام بسداد قيمة الاشتراكات في مواعيدها يعتبر مكونا لمخالفة (التأخير عن اداء الاشتراك) هذا وبموجب المادة ١٢٩ من قانون التأمين الاجتماعي المصري فقد الزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن الشهر وتشمل هذه الاشتراكات الحصة التى يلتزم بها والحصة التى يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه وذلك في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الأجر الاساسي ، وفي أول الشهر التالي لشهر الصرف بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الاجور المتغيرة .

وقد الزم المشرع صاحب العمل بتحصيل الاقساط المستحقة على المؤمن عليهم وادائها للهيئة وذلك في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق .

ايضاً سداد مكافأة نهاية الخدمة أو فروقها وذلك في أول الشهر التالي لتاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه .

كذلك الزم المشرع صاحب العمل بأداء الاقساط المستحقة عن المبالغ المتأخرة عليه وذلك في تاريخ استحقاقها .

ويلتزم صاحب العمل في حالة التأخير في اداء المبالغ المشار اليها اعلاه بأداء مبلغ اضافي بنسبة ١٪ شهرياً عن المدة من تاريخ وجوب الأداء حتى نهاية شهر السداد .

هذا ويعفى صاحب العمل من المبلغ الاضافي اذا تم السداد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وجوب الاداء .

ومما هو جدير بالإشارة هنا أن المشرع خصص المبالغ الاضافية سالفة الذكر عند التأخير والتخلف عن اداء الاشتراكات مما يسري حكمة ايضاً على سداد باقي مستحقات الهيئة مثل مكافأة نهاية الخدمة أو فروقها وهذا بخلاف ما عليه الحال في التشريع السوداني حيث قصر المبالغ الاضافية على الاشتراكات فقط دون غيرها .

ايضاً فرض المشرع المصري جزاءً في حالة تأخير الاشتراكات بموجب المادة (١٣٠) فقرة (٢) من قانون التأمين الاجتماعي « حيث الزم صاحب العمل باداء مبلغ إضافي بنسبة ٥٠٪ من رصيد الاشتراكات التى لم يؤدها عن كل سنة مالية على حده . وهذا المبلغ يدفع إضافة للمبالغ التي تدفع بنسبة ١٪ عن الاشتراكات المستحقة شهرياً ، وذلك طبقاً لنص المادة ١٢٩ سالف الإشارة اليها اعلاه .

ثالثاً : التكييف القانوني لطبيعة المبالغ الإضافية :

تجدر الاشارة هنا الى ان هناك جدلاً قد ثار حول التكييف القانوني لطبيعة المبالغ الاضافية وهو كالتالي :-

(١) **في مصر :** وصفت المذكرة الايضاحية لقانون التأمين الاجتماعي هذه المبالغ

الإضافية بأنها عقوبة مالية . ورأي آخر يري انها تعويضا لأن التعويض يكون مقابل الضرر الذي يلحق الهيئة (الدائن) بسبب خطأ صاحب العمل (المدين) ويشترط لاستحقاق التعويض ثبوت الخطأ ووقوع الضرر للدائنين نتيجة لذلك . والأمر غير ذلك في حالة المبالغ الاضافية فهي تستحق بمجرد ثبوت التأخير في دفع الاشتراكات المتسحقة وبدون اثبات أي عنصر س عناصر التعويض سالفة الذكر . وقد رأى البعض ان ظاهرة المبالغ الإضافية تعتبر مظهراً من مظاهر إحياء العقوبات الخاصة في القانون الجنائى وهي تختلف بالقطع عن العقوبات المالية المعروفة في القانون الجنائى التى تفرض عقابا للجريمة وانما المبالغ الإضافية تفرض جزاء التخلف عن اداء التزام مدني أو التأخير فيه .

(٢) **في السودان :** أوضحت بعض المذكرات الايضاحية والفتاوي الصادرة من واقع التطبيق العملي لنظام التأمين الاجتماعي في السودان باعتبار ان المبالغ الاضافية هي تعويضاً عما لحق الصندوق من ضرر وفاته من كسب والذي يتمثل في حرمان الصندوق من استثمار اموال الاشتراكات لعدم سداد أصحاب العمل لهذه الاشتراكات في مواعيدها القانونية . إلا ان هذا المفهوم قد الغى تماماً ولم يعد معمولاً به منذ أن أخذ السودان بتطبيق شرع الله وأن المبالغ الإضافية تدخل في دائرة شبهة الربا وعليه فقد جمد العمل بنص الفقرة (١) من المادة ٢٨ من القانون والذي بموجبه يلزم صاحب العمل باداء مبلغ اضافي بنسبة ٤٪ شهريا من الاشتراكات المستحقة عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد .

هذا وقد ابقى المشرع على العمل بأحكام الفقرتين (٢) و(٣) من نص المادة ٢٨ حيث يفرض على صاحب العمل اداء مبلغ اضافي مقداره (٥٠٪) من الاشتراكات التى لم

يؤدها نتيجة عدم اشتراكه عن جميع عماله أو بعضهم ، أو ادائه الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية . هذا بالاضافة الى التزام صاحب العمل الذي يتأخر عن سداد الاشتراكات في مواعيدها المحددة بأداء مبلغ إضافي قدره (٨٪) من رصيد الاشتراكات التى لم يؤدها عن كل سنة مالية على حده ، وفي تقديرنا أن هذه المبالغ الاضافية عندما شرعها المشرع إعتبرها في حكم الجزاء المالي وليس تعويضاً فرضه على صاحب العمل لاجباره على الالتزام بتنفيذ أحكام القانون .

رابعاً : الاعفاء من المبالغ الاضافية :

(١) **في السودان** : حدد المشرع في المادة (٢٩) من قانون التأمين الاجتماعي الكيفية التى يمكن أن يعفى فيها صاحب العمل من اداء المبالغ الإضافية في المادة ٢٨ من القانون السابق مناقشتها ، فقد اعطى الوزير سلطة جواز الاعفاء من المبالغ الاضافية بالنسبة الى الجمعيات الخيرية والتعاونية ودور العبادة وغيرها من الجهات التى لا تهدف الى الكسب ، وذلك اذا تبين سوء حالتها المالية عن الفترة السابقة على الانتظام في أداء الاشتراكات وكذا في حالات القوة القاهرة ، أو الحوادث المفاجئة التي تحول دون السداد في المواعيد ، على أن تؤدي تلك الجهات مبالغ إضافية يحددها الوزير بناءاً على اقتراح مجلس الادارة . وهذه المبالغ الاضافية التى يحددها الوزير غالبا ما تكون مبالغ أسمية جداً فقط لاشعار تلك الجهات بجدية وأهمية هذه المبالغ والتنبيه عليهم بضرورة الالتزام باداء الاشتراكات في مواعيدها حتى لا تتسبب تلك الجهات بالحاق الضرر بالصندوق القومي للتأمين الاجتماعي لاختلال التوازن المالي في موارده ولربما يؤدي هذا الى عجز

الصندوق عن الوفاء بإلتزاماته تجاه المؤمن عليهم في صرف المنافع المزايا التي يقررها القانون لهم .

(٢) في مصر : حدد المشرع حالات فرض المبالغ الاضافية والاعفاء منها بالفقرتين (٢) و(٣) من المادة (١٢٩) من قانون التأمين الإجتماعي ، حيث الزم صاحب العمل في حالة التأخير في اداء الاشتراكات والمبالغ الأخرى المشار اليها بالفقرة الأولى من المادة (١٢٩) الاعفاء من أداء مبلغ إضافي بنسبة ١٪ شهريا من المبالغ المستحقة اذا تم السداد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد وهذا الاعفاء لصاحب العمل بقوة القانون .

أما في حالة المبالغ الاضافية المستحقة وفقا للمادة (١٣٠) من قانون التأمين الاجتماعي والتي يلتزم صاحب العمل بأدائها وهي :-

١/ ٥٠٪ من الاشتراكات التى لم يؤدها نتيجة عدم اشتراكه عن كل أو بعض عماله أو ادائه الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية .

٢/ ٥٠٪ من رصيد الاشتراكات التى لم يؤدها عن كل سنة مالية على حده .

هذا وقد منح المشرع سلطة جوازية لوزير التأمينات بالاعفاء من المبالغ الاضافية المذكورة اعلاه اذا كانت هناك اعذار مقبولة طبقاً للقواعد والشروط التى يصدر بها قراره ، ويتم الاعفاء بقرار من الوزير أو من يفوضه هذا وقد صدر قرار وزير التأمينات رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٧ وحدد الحالات التالية للاعفاء :-

(أ) الحالات التي يتبين فيها سوء الحالة المالية للمنشأة في الفترة السابقة على الانتظام في اداء الاشتراكات .

(ب) الحالات التى لم تكن الاوضاع التأمينية فيها قد استقرت من حيث الخضوع لأحكام القانون أو من حيث تحديد أجر الاشتراك .

(ج) حالات الظروف القاهرة والحوادث المفاجئة أو أية اسباب موية أخرى تحول دون السداد في المواعيد القانونية .

وقد صدر القرار الوزاري رقم ٥٧ لسنة ١٩٩٠ بشأن التفويض في الاعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها بالمادة (١٣٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ كالتالي :

١/ مع عدم الاخلال بأحكام قرار وزير التأمينات رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٧ المشار اليه اعلاه يفوض رئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة في الاعفاء من المبالغ الاضافية المستحقة على صاحب العمل وذلك في الحالات التى لا تجاوز فيها هذه المبالغ عشرون الف جنيهاً .

ويفوض شاغلو الوظائف الآتية في الاعفاء من المبالغ الاضافية بما لا يجاوز المبالغ الموضحة قرين كل منهم :

نائب رئيس مجلس الإدارة المختص	عشرة الاف جنية
مديرو المناطق	خمسمائة جنيه
مدير المكاتب	ثلاثمائة جنيه

وتقوم الهيئة المختصة بعرض الحالات التى تجاوز فيها المبالغ عشرون الف جنيه على الوزير بمذكرة مشفوعة برأي الهيئة .

٢/ يحل هذا القرار محل قرار وزير التأمينات رقم ٤٨ لسنة ١٩٨٧ .

هذا ويشترط لنفاذ الاعفاء المشار اليه اعلاه أن يقوم صاحب العمل بسداد أصل المبالغ المستحقة والمبالغ الاضافية الواردة بالمادة ١٢٩ من قانون التأمين الاجتماعي دفعة واحدة أو بالتقسيط كما يشترط الانتظام في سداد الاشتراكات المستحقة اعتباراً من تاريخ الاعفاء ويعتبر الاعفاء كأن لم يكن اذا لم ينتظم صاحب العمل في أداء الاشتراكات والاقساط المستحقة في موعدها دون مبرر .

الفصل الثاني

تقادم الحقوق التأمينية وسقوطها

(١) في السودان :-

لقد حدد المشرع في المادة (٩٦) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ قواعد تقادم حقوق الصندوق قبل أصحاب الاعمال وكذا حقوق أصحاب العمل المؤمن عليهم لدى الصندوق كالتالي : -

١/ مع مراعاة أحكام قطع التقادم المنصوص عليها في أى قانون آخر تقطع مدة التقادم بالتنبيه على صاحب العمل بأداء المبالغ المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون وذلك بخطاب مسجل بعلم الوصول يتضمن بيانا بقيمة هذه المبالغ .

٢/ لا يسرى التقادم في مواجهة الصندوق بالنسبة الى صاحب العمل الذى لم يسبق اشتراكه في التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الصندوق بالتحاقهم لديه ويسقط حق صاحب العمل في استرداد المبالغ المدفوعة منه بالزيادة بانقضاء سنتين من تاريخ الدفع .

كذلك حددت المادة ٩٨ في دعوى المؤمن عليهم أو صاحب المعاش أو التعويض مدة زمنية لرفع وقبول هذه الدعوة كالآتي :-

١/ لا تقبل دعوى المطالبة بالمعاش أو التعويض إلا اذا طولب الصندوق بها كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه المستحقات واجبة الاداء .

٢/ يعتبر كل اجراء تقوم به أى جهة من الجهات الإدارية أو النقابية في مواجهة الصندوق بالنسبة الى حقوق المؤمن عليهم أو المستحقين منهم قاطعاً للتقادم .

من النصوص المتقدمة يتضح لنا أن القانون أوجب في حالة مضى مدة معينة على استحقاق الدين أو المنافع التأمينية دون المطالبة بها سقوطها بالتقادم اذا ما تمسك بالتقادم من له مصلحة فيه . ويهدف المشرع من ذلك الى تحقيق مبدأ استقرار التعامل بعدم تأبيد حقوق الصندوق والمتعاملين معه وتجنيبهم عبء الوفاء بما تراكم من تلك المبالغ لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على سنتين بالنسبة لما سدده اصحاب العمل بالزيادة للصندوق أو مضى خمس سنوات من تاريخ استحقاق المعاش أو التعويض وعدم المطالبة به .

وفي شأن سريان مدة التقادم تنص القاعدة العامة أن يبدأ السريان من التاريخ الذي يصبح فيه الحق مستحق الاداء مالم يرد نص خاص مخالف لذلك . واعمال هذه القاعدة على اطلاقها في شأن حقوق الصندوق قبل أصحاب الأعمال يؤدي الى بدء سريان التقادم من أول الشهر التالي للشهر الذي يستحق عنه الاشتراك إلاّ أن المشرع قد راعى في هذا الشأن حقوق الصندوق حيث يحل تاريخ الوفاء بالاشتراك قبل امكانه المطالبة به في كل مرة يتأخر فيها صاحب العمل عن الوفاء بالتزامه بالاشتراكات عن عماله أو لا يقوم بأدائها على الوجه الصحيح ولذلك جاء نص الفقرة (٢) من المادة (٩٦) والتى اشرنا اليها اعلاه « لا يسرى التقادم في مواجهة الصندوق بالنسبة الى صاحب العمل الذى لم يسبق اشتراكه في التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الصندوق بالتحاقهم لديه ... الخ » .

هذا ويقصد بقطع التقادم كل ما يعترض سريانه من اعتراضات وقد جاء نص الفقرة (١) من المادة ٩٦ من قانون التأمين الاجتماعي « أنه مع مراعاة أحكام قطع التقادم المنصوص عليها في أى قانون آخر ، تقطع مدة التقادم بالتنبيه على صاحب العمل بأداء

المبالغ المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون وذلك بخطاب مسجل بعلم الوصول يتضمن بيانا بقيمة المبالغ » .

هذا ويترتب على التقادم انقضاء الالتزام وتبرأ ذمة المدين منه أيا كان الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي أو صاحب المعاش أو صاحب التعويض .

(٢) في دولة البحرين :

أوجب المشرع التأمين البحريني على الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ان تسعى جاهدة في المطالبة بحقوقها التأمينية التى تتمثل في اداء الاشتراكات في خلال أجل زمنى معين وإلاّ تعرضت أموالها للسقوط مما يترتب عليه عدم توازن في المركز المالي للهيئة وعدم الوفاء باحتياجاتها قبل المؤمن عليهم الخاضعين لاحكام القانون وذلك بهدف بسط الحماية الاجتماعية لكل المواطنين .

هذا وقد حددت المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من القانون قواعد تقادم الحقوق وسقوطها كما يلي :

مادة (١٠٧) : تقطع مدة التقادم بالتنبيه على صاحب العمل بأداء المبالغ المستحقة للهيئة العامة بمقتضى هذا القانون وذلك بموجب كتاب مسجل بعلم الوصول يتضمن بيانا بقيمة هذه المبالغ .

ولا يسرى التقادم في مواجهة الهيئة العامة بالنسبة لصاحب العمل الذى لم يسبق اشتراكه في التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الهيئة العامة بالتحاقهم لديه ، كما لا يسرى بالنسبة لاداء الاشتراكات على أساس أجور غير حقيقية إلا من تاريخ علم الهيئة العامة بهذه الواقعة .

مــادة (١٠٨) : تسقط حقوق الهيئة العامة على أى الاحوال قبل أصحاب العمل والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ الاستحقاق دون طلبها كتابة بخطاب موص عليه بعلم الوصول قبل ذلك .

ويسقط حق المؤمن عليه أو المستحقين عنه في البدلات اليومية للإصابة وفي منح نفقات الجنازة بمرور سنة واحدة على تاريخ الاصابة أو الوفاة دون تقديم طلب بصرفها ويسقط الحق في بقية المنح الاخرى والتعويضات والمعاشات بمرور خمس سنوات على تاريخ استحقاق المنحة أو التعويض أو المعاش دون تقديم طلب للصرف .

وتعتبر المطالبة بأى من المبالغ المتقدمة منطوية على المطالبة بباقي المبالغ المستحقة لدي الهيئة العامة ويقطع سريان المدة المشار اليها في الفقرة السابقة بالنسبة الى المستحقين جميعا اذا تقدم أحدهم بطلب الصرف في الموعد المحدد .

هذا باستقراء نص المادتين اعلاه نجد أن المشرع التأميني البحريني حدد في جلاء المدد التى تسقط بموجبها حقوق الهيئة العامة بمضي خمسة عشر سنة من تاريخ الاستحقاق وايضا حدد المشرع مدة سنة واحدة تتقادم بها البدلات اليومية للاصابة ومنح نفقات الجنازة وجاء هذا التحديد على سبيل الحصر . كذلك حدد لنا المشرع مدة الخمس سنوات تتقادم بها بقية المنح الأخرى الى جانب التعويضات والمعاشات ويبدأ سريان التقادم من تاريخ استحقاق هذه الحقوق .

وفي المادة (١٠٧) حدد القانون الكيفية التى يتم بموجبها قطع التقادم وذلك بالتنبيه على صاحب العمل بأداء المبالغ المستحقة للهيئة وذلك بموجب كتاب مسجل بعلم الوصول يتضمن بيانا بقيمة هذه المبالغ ، هذا ويترتب على التقادم انقضاء الالتزام وتبرأ ذمة المدين منه .

الفصل الثالث

ضمانات تحصيل حقوق منظمة التأمين الاجتماعي

لقد خول المشرع لمنظمة التأمين الإجتماعي سلطة قانونية تضمن لها حق الحصول على أموالها المستحقة قبل أصحاب العمل والمؤمن عليهم وذلك بمنحها عدة سلطات منها حق الامتياز العام على جميع أموال المدين وسلطة توقيع الحجز الاداري على الاموال المستحقة لها قبل الغير وهذا ما سيتم مناقشته في هذا البحث كما يلي :

أولا : حق الامتياز العام

(١) في السودان :

جاء نص المادة ٩٥ من قانون التأمين الاجتماعي بأن « يكون للمبالغ المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقولات أو عقارات وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية »

هذا وقد اعطى المشرع الصندوق القومى للتأمين الاجتماعي هذا الحق بشأن ضمان تحصيل الأموال المستحقة له قبل أصحاب العمل والمؤمن عليهم والمتسحقين عنهم .

وأن حق الامتياز اعطى لخصوصية هذا الدين التى أوجبت له حق الاولوية أو الافضلية في تحصيله قبل سائر الديون وبعد المصروفات القضائية مباشرة .

(٢) في دولة البحرين :

لقد خصص المشرع التأمين البحريني الباب العاشر لضمانات التحصيل والصرف

والمراقبة ، والذي يعنينا في هذا البحث الأحكام التى وردت في المواد ١١٣ و ١١٤ و ١١٥ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته فجاء نص تلك المـواد بمـا يلي :-

مـادة ١١٣ : يكون للمبالغ المستحقة للهيئة العامة بمقتضي أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول أو عقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترقيم .

مادة ١١٤ : مع مراعاة أحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون تعتبر جداول المبالغ المستحقة للهيئة العامة المصدقة رسميا من قبل وزير العمل والشئون الاجتماعية صكا رسميا صالحا لاجراء الحجز التحفظي ضمانا لمستحقات الهيئة العامة وللتنفيذ الجبري على أموال المدين .

مادة ١١٥ : ولا يمنع من الوفاء بجميع مستحقات الهيئة العامة حل المنشأة أو تصفيتها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو بالوصية أو بالبيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات . ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع صاحب العمل السابق وأصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة العامة .

كقاعدة عامة ان القانون هو مصدر الامتياز فهو الذي يحدد حقوق الامتياز ومرتبة كل منها ومن أجل ذلك نرى ان نص المادة (١١٣) من قانون التأمين الاجتماعي قد قررت امتياز عام للهيئة العامة على جميع أموال المدين سواء في ذلك المنقول أو العقار – أى ان للهيئة العامة الحق في استيفاء مستحقاتها من ثمن بيع هذه الاموال وتأتي مرتبة هذا

الامتياز بعد الامتياز الخاص بالمصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترقيم.

هذا وللهيئة العامة طبقاً لنص المادة (١١٨) اعلاه حق تتبع المدين حيث أنه يفترض أن المنشأة كانت مملوكة في الاصل لصاحب العمل المدين ثم انتقلت ملكيتها الى الغير باحدى الطرق المكسبة لحق الملكية ، وعليه ففي حالة انتقال الملكية للغير فإن المسئولية تكون تضامنية بين صاحب العمل السابق وصاحب العمل الحالي وعليه فإن هناك مبرراً يجعل للهيئة العامة الحق في مباشرة هذا الضمان على من يملك المنشأة أخيراً والسابقين أو ان المستحقات محال المطالبة قد نشأت عن تأمينات العمال الذين يقومون بالعمل في هذا المنشأة ويرتبطون بها . وفي هذا الشأن كان القانون واضحا حيث نص (ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع صاحب العمل السابق وأصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة العامة ولا اجتهاد مع صراحة النص .

(٣) في الجماهيرية الليبية :

منح المشرع الليبي في المادة ٧٠ من قانون الضمان الاجتماعي للجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي بأن يكون للاشتراكات الضمانية وغرامات التأخير امتياز عام على جميع اموال الملزم بأدائها ، وتأتي مرتبة هذا الامتياز بعد مرتبة المصروفات القضائية وتتبع بشأنه أحكام المادة (١١٤٣) من القانون المدني الليبي .

كا خول المشرع الليبي للجنة الشعبية العامة حق تتبع المدين حيث تحدثت المادة ٧٣ عن مسئولية الخلف كالآتي :-

(أ) تظل المنشأة – أو جهة العمل بصفة عامة – في أية يد كانت مسئولة عن كافة مستحقات الضمان الاجتماعي من الاشتراكات وغرامات التأخير وغيرها.

(ب) وفي حالة انتقالها الى الغير بالبيع أو التنازل أو الادماج أو الوصية أو الارث أو غير ذلك من أسباب الانتقال فإن المشتري أو المتنازل اليه أو الموصى له أو الوارث أو الخلف – أيا كان – يكون مسئولا بالتضامن مع اصحاب المنشأة أو جهة العمل السابقين عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم للضمان الاجتماعي .

(ج) فإذا كان الذي انتقل الى الغير هو حصة في المنشأة (أو جهة العمل) أو عنصر من عناصرها ، فتكون مسئولية الخلف في حدود قيمة ما آل اليه وباستقراء النصوص الواردة في قانون الضمان الاجتماعي الليبي نجدها متماثلة تماماً مع ما سبق مناقشته في تشريع البحرين وتشريع السودان .

ثانياً : سلطة توقيع في الحجز الإداري

يقصد بسلطة فرض الحجز الإداري هو تخويل منظمة التأمين الاجتماعي سلطة التنفيذ المباشر على اموال صاحب العمل أو المؤمن عليه أو المستحقين عنهم لتحصيل الاموال المستحقة لها والتي تعلق بذمتهم ، وعادة ما يتم هذا التنفيذ وفقا لاجراءات الحجز الاداري المنصوص عليها اما في القانون العام للحجز الاداري في الدولة أو طبقا للاجراءات التى تضمن في صلب قانون التأمين الاجتماعي النافذ في الدولة وذلك دون حاجة الى الالتجاء للقضاء لاستصدار حكم يقرر حقها فيه والقيام بعد ذلك بتنفيذه وفقا لاجراءات القضاء العادي ، حقيقة هذا هو ما يسير عليه العمل في اغلب البلاد العربية إلا ان هناك بعض الدول تحيل أمر تنفيذ قرار الحجز الإداري الى القضاء المستعجل ومثال ذلك دولة البحرين والذي سنناقشه لاحقا في هذا البحث .

وعليه سنتعرض بالنقاش تفصيلاً لسلطة الحجز الإداري في كل من مصر والجماهيرية الليبية ودولة البحرين والسودان كما يلي :-

(أ) في مصر : إجراءات الحجز الإداري [1]

أولاً : الاخطار[2]

للاخطار أهمية قصوى لاتخاذ اجراءات الحجز الإداري ضد صاحب العمل أو المدين أيا كان وذلك وفقا للمادة (١٢٨) فقرة (٤) من قانون التأمين الاجتماعي من أنه يتعين على الهيئة المختصة اخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات وكذلك بالمبالغ الاخري المستحقة للهيئة بخطاب موصى عليه مع علم الوصول ، فاذا كان المراد توقيعه هو الحجز التحفظي يمكن توقيعه عقب هذا الاخطار مباشرة ودون حاجة لانتظار مهلة معينة أما اذا كان الحجز تنفيذيا فلا يجوز اجراء الحجز إلا بعد انقضاء ثلاثين يوما على الاخطار بالربط دون الاعتراض عليه من صاحب العمل أو بعد انقضاء ثلاثين يوما من تاريخ الاخطار برفض الاعتراض دون طلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات من قبل صاحب العمل أو بصدور قرار اللجنة المذكورة حتى يمكن القول بأن هذه المبالغ أصبحت مستحقة نهائياً أى محققة الوجود ولا يجوز المنازعة فيها بالطعن عليها ، وهذه الإجراءات والمواعيد المشار اليها تعتبر من الاجراءات والمواعيد الجوهرية التى يتعين احترامها وإلا كان الحجز باطلا فاذا تم الحجز دون إخطار كان باطلا سواء كان الحجز تحفظياً أو تنفيذياً .

---

(١) المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي - دكتور سعيد عبد السلام .

(٢) د. حسن عبد الرحمن قدوس « مبادىء التأمين الاجتماعي .

ثانياً : السند التشريعي للحجز :

نصت المادة (١٤٣) من قانون التأمين الاجتماعي على أن « للهيئة المختصة الحق في تحصيل المبالغ المستحقة لها بمقتضي قانون التأمين الاجتماعي بطريق الحجز الاداري ومن ثم فالهيئة لها الحق في توقيع الحجز في مواجهة المدين قبلها وفقا لقانون الحجز الإداري رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٩٥ دون حاجة الى الالتجاء للقضاء لاستصدار حكم يقرر حقها والقيام بعد ذلك بتنفيذه وفقا للاجراءات العادية وجدير بالتنبيه هنا الى أن قانون الحجز الإداري لا يخول سوى الحجز التنفيذي فاذا أرادت الهيئة توقيع حجز تحفظي فيتعين علهيا ان تستصدر أمراً من القاضي المختص بذلك .

ثالثاً : الشخص القائم بالحجز :

لا يجوز اتخاذ اجراءات الحجز إلا بناء على أمر مكتوب صادر من رئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة وقد صدر قرار رئيس مجلس الإدارة رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ بتفويض مراقبي المناطق ورؤساء المكاتب بعد موافقة المراقب العام في اصدار أوامر الحجز ومن ثم فإن أمر الحجز يقوم مقام الحكم الصادر من القضاء في اعتباره سندا تنفيذيا .

رابعاً : محضر الحجز :

تنص المادة ٤ فقرة (٢) من القانون ٨ - ٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن الحجز الاداري « يوضح بمحضر الحجز قيمة المبالغ المطلوبة وأنواعها وتواريخ استحقاقها ... الخ » ولما كان هذا النص يوجب ذكر بيانات معينة في محضر الحجز فانه يجب على مندوب الهيئة المختصة أن يوضح بمحضر الحجز الاشتراكات المستحقة علي صاحب العمل عن كل تأمين علي حده بالاضافة الى ما قد يكون هناك من مستحقات أخري مثل مكافأة نهاية

الخدمة والمبالغ الاضافية وفوائد التأخير كما يجب أن يوضح تواريخ استحقاق كل من هذه المبالغ على وجه التحديد واذا خلا المحضر من أى من هذه البيانات وقع الحجز باطلا .

هذا وتجدر الاشارة هنا الى أنه يدخل في نطاق الحجز الاداري الذي توقعه الهيئة المختصة جميع المبالغ المستحقة لها وفقا لأحكام القانون ، وعلى هذا النحو فجميع المبالغ المستحقة للهيئة المختصة وفقا لاحكام القانون يمكن تحصيلها وفقا لطريق الحجز الاداري سواء كان المدين بها هو صاحب العمل أو كان المدين بها هو المؤمن عليه فللهيئة أن تسلك هذا السبيل لتحصيل جميع المبالغ المستحقة لها قبل صاحب العمل سواء في ذلك الاشتراكات أو متجمدها أو مكافأة نهاية الخدمة وفروقها أو الفوائد المستحقة عن التأخير في دفع هذه المبالغ أو المبالغ الاضافية المنصوص عليها في القانون . وبالمثل يحق للهيئة ان تسلك هذا السبيل لتحصيل ما قد يستحق لها قبل المؤمن عليه وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي كما هو الحال بالنسبة للمبالغ المستحقة عن مدد الخدمة السابقة وأخيراً يجوز للهيئة ان تسلك هذا السبيل بالنسبة للمبالغ التي تستحق لها قبل مسند الأعمال اذا ما كان قد عهد بها الى مقاول أو قبل المقاول الاصلي اذا كان قد عهد بها المقاول من الباطن صار هو المدين الاصلي قبلها وفقا لنص المادة ١٥٢ من قانون التأمين الاجتماعي ، ويجوز للهيئة أن تسلك هذا السبيل عند التنفيذ على الخلف سواء كان عام أو خاص وذلك اعمالا لنص المادة (١٤٦) من قانون التأمين الاجتماعي .

وقد ثار جدل حول ما يخرج عن نطاق الحجز الاداري لهيئة التأمينات المختصة في مصر وعليه هناك رأى يخرج من سلوك سبيل الحجز الاداري للهيئة المختصة الاموال الآتية : [1]

(أ) استرداد المبالغ التي تدفع للمؤمن عليه أو المستحق دون وجه حق ، فلا يجوز

---

(١) راجع د. سعيد عبد السلام « المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي

للهيئة سلوك هذا الحجز الاداري بالنسبة لهذه المبالغ التى صرفت بطريق الخطأ لأن الحق في الاسترداد لا يستند الى قانون التأمين الاجتماعي وانما يستند الى القواعد العامة في القانون المدني فيما يتعلق باسترداد ما دفع دون وجه حق عملاً بالمادة ١٨٧ منه . وقد ذهب البعض الى القول بأن الهيئة نازعت في هذا الاساس لأن هذه المبالغ يتم المطالبة بها بصدد تنفيذ قانون التأمين الاجتماعي وأنه لولا نصوص قانون التأمين الاجتماعي لما وقع الصرف لهؤلاء . غير ان الواقع أن الحجز الإداري لا يكون إلا بنص صريح وجاء النص في المادة (١٤٣) من قانون التأمين الاجتماعي صريح في جعل الحجز الاداري لاقتضاء المبالغ المستحقة للهيئة والناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي وأن هناك فرق واضح بين انقضاء الحقوق والمبالغ التى صرفت دون وجه حق فالأولى مصادرها قانون التأمين الاجتماعي والثانية سببها في أحكام القانون المدني .

(ب) في حالة مطالبة الكفيل المدني : اذا ما قدم المدين للهيئة كفيلاً يضمن الوفاء بمستحقاتها لديه ثم تخلف المدين عن السداد في الميعاد فان الهيئة لا يجوز لها سلوك ~~طريق~~ الحجز الإداري عند الرجوع على الكفيل المدين إلا في الحدود التى تكون الكفالة فيها مقررة بقانون التأمين الاجتماعي فالالتزام مصدره هنا الكفالة وسنده نصوص القانون المدني .

(ج) في حوالة الدين . اذا ما أحال المدين دينه لآخر وأرادت الهيئة التنفيذ على المحال عليه ، فمصدر التزام المحال عليه في هذه الحالة يكون عقد الحوالة وسنده ايضا هو نص القانون المدني .

سبق لنا في هذا البحث ان تعرضنا لأهمية اموال التأمين الاجتماعي لارتباطها بمعاش وقوت المؤمن عليهم في القطاعين العام والخاص ونظراً لهذه الأهمية فقد خص المشرع هذه الاموال بامتياز عام عند تحصيل منظمة التأمين الاجتماعي ديونها قبل الغير وجاء هذا الامتياز في المرتبة الثانية بعد المصروفات القضائية وديون الخزانة العامة احيانا علاوة على هذا فقد خول المشرع لمنظمة التأمين الاجتماعي سلطة توقيع الحجز الاداري دون حاجة الى سلوك طريق القضاء بإجراءاته الطويلة والمعقدة لأن هذه الاموال لا تحتمل التأخير وهي أقساط مقتطعة من أجور العاملين ترد لهم عند طلبها وقت الحاجة دون أي ابطاء أو تأخير ومن هنا نبعت أهمية تخويل المنظمة التأمينية هذه السلطات .

وعليه فان الجدل الذي ثار في شأن تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي في مصر فإن رأينا فيه انحيازنا التام للرأى الذي ذهبت اليه هيئة التأمين وضرورة تطبيق اجراءات الحجز الاداري على تلك المبالغ التي تصرف دون وجه حق لأنه لولا سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي لما وقع الصرف خطأ لهؤلاء المدينين كما أننا نرى ان نص المادة (١٤٣) من قانون التأمين الاجتماعي في معناه يقرأ « يكون للمبالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى أحكام القانون حق تحصيلها بطريق الحجز الاداري ولم يستثنى في ذلك مبلغا محدداً بعينه ، بل أن مجمل عبارات النص جاءت مجملة وعامة فهي تشمل الاشتراكات والمبالغ الاضافية والغرامات والمكافآت والاقساط المستحقة عن مدد الخدمة السابقة ... الخ وجميع الاموال المستحقة للهيئة المتعلقة بتطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي .

كما أننا نرى من واقع التجربة العملية لتطبيق نظم التأمين الاجتماعي أن هيئة

التأمين الاجتماعي ليست في حاجة للدخول مع الكفلاء في عقود أو تعهدات لضمان تحصيل مستحقاتها وهي تملك السلطة الفاعلة في تحصيل اموالها من مدينيها وهي سلطة الحجز الاداري ، فلا يعقل اذن ان تقبل هيئة التأمين اسلوب الكفالة أو حوالة الدين لأن هذا يسلب حقها الأصيل وضمانتها الوحيدة في الحجز الاداري والخروج عن دائرته الى دائرة اجراءات التقاضي العادي .

هذا وتلخص الى أن جميع اموال هيئة التأمين الاجتماعي المستحقة لها لدى أصحاب الاعمال والمؤمن عليهم والمستحقين عنهم مصدرها قانون التأمين الاجتماعي وليس أحكام القانون المدني ، ولذا يسرى في شأنها اجراءات الحجز الاداري

(٢) في السودان :

نصت المادة (٩٧) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩١م على ان يكون « للصندوق القومي للتأمين الاجتماعي الحق في تحصيل المبالغ المستحقة له وفقا لأحكام القانون بطريق الحجز الاداري وذلك بعد موافقة مجلس الإدارة .

ويجب على المدير بناءاً على قرار مجلس الإدارة أن يصدر أمراً بتوقيعه لمندوب من موظفي الصندوق – وهم غالبا من موظفي جهاز التفتيش واعضاء الإدارة القانونية يكلفون باجراء الحجز الاداري على ممتلكات صاحب العمل سواء كان ذلك عقارا أو منقولا ويشمل الحجز كذلك ارصدة صاحب العمل المودعة في البنوك في حدود المبالغ المستحقة للصندوق .

هذا ويبقي الحجز قائماً لمدة عشرة أيام ، فإذا لم يقم صاحب العمل بأداء المستحقات عليه ، – فتباع الاموال المحجوز عليها بالمزاد العلني سداداً لتلك المستحقات

ويرد لصاحب العمل ما تبقي من مبالغ بعد حصول الصندوق على استحقاقه .

ويجوز لمدير عام الصندوق تأجيل البيع اذا تقدم صاحب العمل بطلب لتقسيط المبالغ المستحقة عليه ، ويستمر التأجيل قائما طالما كان صاحب العمل منتظما في سداد تلك المستحقات والاشتراكات المنصوص عليها في القانون .

هذا ويرفع الحجز فور سداد صاحب العمل لجميع مستحقات الصندوق وتجدر الإشارة الى انه يجوز لمندوب الحجز الاداري ان يدخل مواقع وأمكنة اصحاب العمل مصحوباً بمن يرى ضرورة وجودهم من المستخدمين والوكلاء كما يجوز له ان يستعين بضابط الشرطة المختص في حالة رفض صاحب العمل الامتثال لاوامر مندوب الحجز أو عرقلة دخوله أمكنة العمل لإجراء التحريات والقيام بواجباته بالتفتيش على المنشأة في مواجهة العاملين لديه كذلك .

ومما يلفت النظر أنه لم يصدر بعد قانون للحجز الاداري : في السودان وباستقراء نص المادة (٩٧) سالفة الذكر نلاحظ أن المشرع السوداني أوجب على الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي سلوك سبيل الحجز الاداري في شأن تحصيل ديونه من الغير .

كذلك أوجب القانون في المادة ٩٧ (١) منه تحصيل المبالغ المستحقة للصندوق أى كافة المبالغ المستحقة من اشتراكات ومبالغ إضافية وريع استثمار واقساط شراء المدة السابقة ... الخ هذا في حين أن بقية فقرات المادة المذكورة تشير فقط على تحصيل المبالغ المستحقة على صاحب العمل فقط دون غيره ، ونحن نرى ان نص الفقرة (١) من ذات المادة (٩٧) واضح وصريح حيث يشمل كافة المبالغ التى تعلق بذمة كل من صاحب العمل والمؤمن عليه أو الغير ، هذا وقد خول المشرع الصندوق هذه السلطة لضمان سرعة

تحصيل هذه الاموال دون اللجو الى اجراءات التقاضي التى قد يطول أمدها بما يسبب اضراراً للصندوق ويعوق التزامه بصرف المزايا والمنافع المستحقة للمؤمن عليهم في مواعيدها المحددة قانوناً .

وانه في حالة اعتراض صاحب العمل أو المؤمن عليه على قرار الحجز وبعد استنفاذه كافة الاجراءات المخولة له للاستئناف بالطرق الودية والتحكيم لدى اجهزة الصندوق المتمثلة في لجان فض المنازعات التى تكون من حين الى آخر لأنه في نهاية المطاف يتم الطعن على القرار اداريا بالاستئناف لدى محكمة الاستئناف الدائرة الادارية والذي يكون قرارها نهائيا وحاسما لموضوع النزاع .

(٣) الجماهيرية الليبية :

جاء نص المادة (٧١) من قانون الضمان الاجتماعي في شأن الحجز الإداري على أنه « اذا تخلف صاحب العمل الملزم بأداء الاشتراكات أيا كان – عن تنفيذ التزامه أو عن أداء غرامات التأخير المستحقة عليه فتستوفى هذه الاشتراكات والغرامات باجراءات الحجز الاداري وذلك عملا بقانون الحجز الاداري رقم (١٥٢) لسنة ١٩٧٠ وتعديلاته والقرارات الصادرة تنفيذا له .

هذا ويتولى اجراءات الحجز الإداري قسم التفتيش والمتابعة الضمانية بإدارة الشئون الضمانية بصندوق الضمان الاجتماعي وأقسام التفتيش بفروع الصندوق في البلديات ، على ان يصدر قرار الحجز الإداري من أمين فرع الصندوق المختص أو من مدير إدارة الشئون الضمانية بحسب الأحوال .

هذا وقد خول المشرع اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي سلطة جواز تقسيط مبالغ الاشتراكات وغرامات التأخير المستحقة وحدد القواعد اللازمة لذلك بالمادة (٧٢) من القانون . كذلك يقوم المفتشون بفروع الصندوق بأعمال واجراءات الحجز الإداري لتحصيل الاشتراكات وغرامات التأخير ويتولى مراقبوا التفتيش الاشراف والتوجيه ومتابعة اعمال واجراءات الحجز طبقا لأحكام قانون الحجز الاداري السابق الاشارة اليه اعلاه .

٤ - دولة البحرين : -

أنه طبقاً لنص المادة (١٠٤) من قانون التأمين الإجتماعي البحريني بشأن المنازعات التي تثور عند تطبيق أحكام القانون فقد أوجب الشرع التأميني البحريني عرض هذه المنازعات علي لجنة فض المنازعات التي تنشأ بقرار من وزير العمل والشئون الإجتماعية بناء علي موافقة مجلس الإدارة ومن ثم يكون لهذه اللجان سلطة فض هده المنازعات أو تسويتها إما بالتفاوض مع الهيئة وإما باللجو إلي جهات القضاء المختصة وذلك بأن يكون لكل من الهيئة العامة وصاحب العمل الطعن في قرار لجنة فض المنازعات أمام المحكمة المدنية الكبري خلال الثلاثين يوماً التالية لابلاغه لصاحب الشأن بخطاب مسجل بعلم الوصول وإلا صار ربط حساب الإشتراكات وغيرها من المبالغ المستحقة نهائياً .

هذا وقد نصت المادة (١١٤) من القانون علي أنه « مع مراعاة أحكام المادة (١٠٤) سالفت الذكر تعتبر جداول المبالغ المستحقة للهيئة العامة المصدقة رسمياً من قبل وزير العمل والشئون الإجتماعية صكاً رسمياً صالحاً لإجراء الحجز التحفظي ضماناً لمستحقات الهيئة العامة وللتنفيذ الجبري علي أموال المدين .

ثم جاء قرار وزير العمل والشئون الإجتماعية رقم ١٧/تأمينات بتاريخ ١٩٧٧/٤/٢٦م متضمناً ١٨ مادة منظمة القواعد والإجراءات الواجب اتخاذها للمحافظة علي حقوق الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية قبل أصحاب العمل وإقتضائهامنهم وذلك وفقاً لما يلي :-

تقوم الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بإخطار صاحب العمل بقيمة اشتراكات

التأمين التي لم يتم سدادها ، وكذلك بقيمة المبالغ الإضافية والفوائد المستحقة طبقاً لأحكام القانون وذلك بخطاب مسجل بعلم الوصول علي عنوان محل العمل تطالبه فيه بسداد المستحق عليه خلال مدة الخمسة عشر يوماً المهلة المحددة له قانوناً .

فإذا اعترض صاحب العمل علي هذه المطالبة في مواجهة الهيئة العامة المذكورة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه الإخطار المشار إليه بالفقرة السابقة كان علي الهيئة ان ترد علي اعتراضه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إليها إما بالإيجاب أو بالرفض مع بيان الأسباب الموجبة للرفض .

يحق لصاحب العمل في حالة رفض اعتراضه وعدم اقتناعه بأسباب الرفض المبلغة إليه أن يطلب من الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بخطاب مسجل عرض موضوع النزاع علي لجنة فض المنازعات ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه إخطار الهيئة العامة برفض اعتراضه علي أن يبين في خطابه المذكور الأسباب الموجبة لعرض الخلاف علي اللجنة المشار إليها.

وللجنة فض المنازعات أن تدعوا ممثلاً لكل من طرفي النزاع لعرض وجهة نظره أمامها ، وعلي اللجنة أن تقوم بإشعار كل من الطرفين بقرارها بخطاب مسجل بعلم الوصول في ميعاد أقصاه اسبوعان من تاريخ صدوره ويجب أن يكون القرار مسبباً .

وإذا صدر قرار اللجنة مطابقاً لوجهة نظر صاحب العمل في موضوع الخلاف وانقضي ثلاثون يوماً من تاريخ استلامه الخطاب المشار إليه أعلاه دون أن تطعن فيه الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية أمام المحكمة المدنية الكبري التزمت الهيئة المذكورة بتنفيذه فور فوات المدة المشار إليها.

أما إذا كان قرار لجنة فض المنازعات مطابقاً لوجهة نظر الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية وانقضي ثلاثون يوماً من تاريخ استلام صاحب العمل إشعار اللجنة بالقرار دون أن يتقدم هو أو ممثله بالطعن في هذا القرار خلال هذه المهلة أمام المحكمة المدنية الكبرى أصبح القرار نهائياً والتزم صاحب العمل بتنفيذه فور مطالبته بذلك خلال مهلة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً بعد تعديل المبلغ المستحق للهيئة العامة علي أساس المدة التي تأخر فيها سداد تلك المستحقات .

إذا إنقضت المهلة المحددة أعلاه لصاحب العمل لسداد مستحقات الهيئة دون قيامه بسداد الإشتراكات والمستحقات الواجب اداؤها للهيئة العامة المذكورة طبقاً للإخطار المرسل إليه . قامت الهيئة باعداد جداول بالمبالغ المستحقة لها والواجبة الأداء وعرضها علي وزير العمل والشئون الإجتماعية للتصديق عليها رسمياً من قبله وتختم بخاتم الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية لتصبح صكاً رسمياً صالحاً لطلب الحجز التحفظي من قاضي محكمة التنفيذ ضماناً لتلك المستحقات .

ثم تعرض الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية هذه الجداول وصورتيها علي قاضي محكمة التنفيذ لإصدار قراره باتخاذ إجراءات الحجز التحفظي علي اموال صاحب العمل المدين للهيئة العامة المذكورة وتوضع عليها جميعاً الصيغة التنفيذية من قسم كتاب محكمة التنفيذ ويوقع عليها من قاضي المحكمة المذكورة وتبصم بخاتمها.

وتقوم الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بمعرفة مندوبيها بتوقيع الحجز التحفظي علي أموال صاحب العمل المدين كلها أو بعضها وتبلغ الهيئة العامة صاحب العمل المحجوز عليه بصورة من أمر الحجز مرفقاً به صورة من الحجز وذلك خلال ثمانية أيام علي الأكثر

من تاريخ توقيع الحجز .

وعلي الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية خلال الأيام الثمانية المشار إليها بالفقرة السابقة أن ترفع الدعوي أمام المحكمة المدنية الكبري لثبوت الحق وصحة الحجز .

إذا رغب صاحب العمل في سداد المبالغ المطلوبة منه رضاءاً وتم سدادها دفعة واحدة يرفع الحجز فوراً أما إذا رغب كتابة أو بخطاب مسجل في تقسيط المبالغ المستحقة عليه للهيئة العامة المذكورة يصدر مديرها قراراً بتقسيط تلك المبالغ بعد تعديلها وفقاً لما يستجد علي أن يبين في القرار سعر الفائدة المقررة وقدرها ٥٪ سنوياً علي تلك المبالغ وشروط التقسيط الأخري علي ألا تتجاوز مدة التقسيط ضعف المدة المنقضية من تاريخ استحقاق أول اشتراك من اشتراكات التأمين المستحقة حتي تاريخ صدور قرار اللجنة ويقدم طلب التقسيط للهيئة في خلال مهلة الخمسة عشر يوماً السابق الإشارة إليها.

وعلي الهيئة العامة رفع الحجز التحفظي عن الأشياء المحجوز عليها تدريجياً في حدود ما يسدد من أقساط إلي حين رفع الحجز كلياً عند إتمام سداد مستحقات الهيئة العامة كاملة بمعرفة صاحب العمل .

الطعن أمام المحكمة المدنية الكبري :-

إذا قامت الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية أو قام صاحب العمل بالطعن في قرار لجنة فض المنازعات أمام المحكمة المدنية الكبري التزم كل من الطرفين بتنفيذ حكم المحكمة في موضوع الطعن .

فإذا صدر الحكم لصالح الهيئة العامة قامت بمطالبة صاحب العمل بسداد

مستحقاتها دفعةً واحدة مع تعديل تلك المستحقات حتي تاريخ الاستحقاق .

ولصاحب العمل أن يطلب كتابة سداد مستحقات الهيئة بالتقسيط وفقاً لما جاء بالفقرة السابقة أعلاه ، وتصدر الهيئة قرارها بالتقسيط وبشروطه إذا كان هناك من الظروف ما يحملها علي الاعتقاد بعدم إمكان صاحب العمل الوفاء بتلك المستحقات دفعة واحدة .

التنفيذ الجبري :-

إذا إمتنع صاحب العمل عن سداد مستحقات الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية دفعة واحدة تنفيذاً لحكم المحكمة المدنية الكبري ، أو إذا أخل بشروط تقسيمها الواردة في القرار الصادر بها قامت الهيئة بطلب التنفيذ الجبري في المحجوزات الموقع عليها الحجز الإحتياطي وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية

ومما تقدم نخلص إلي أنه بإستقراء الأحكام التي وردت في قانون التأمين الإجتماعي البحريني مقروءة مع ما جاء بقرار وزير العمل والشئون الإجتماعية رقم ١٧/ تأمينات لعام ١٩٧٧م بشأن القواعد التي تنظم المحافظة علي حقوق الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية قبل أصحاب العمل واقتضائها منهم .

أننا نلاحظ أن المشرع البحريني أخذ بمبدأ فض وتسوية منازعات التأمين الإجتماعي بالطرق الودية أولاً قبل اللجوء إلي القضاء حيث خول لجان فض المنازعات الاختصاص بتسوية وفض هذه المنازعات ، وفي حالة عدم قبول قرارات اللجان يتم الإستئناف أمام المحكمة المدنية الكبري .

هذا وفي حالة عدم استئناف صاحب العمل علي قرار اللجنة أمام المحكمة المدنية الكبري الذي صدر لصالح الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية ، فهنا ينتقل النزاع إلي مرحلة اتخاذ إجراءات الحجز التحفظي بواسطة قاضي محكمة التنفيذ بطلب من الهيئة العامة ، وأنه في حالة فشل صاحب العمل السداد أو الدخول مع الهيئة لتقسيط المبلغ تنتقل الهيئة العامة إلي مرحلة التنفيذ الجبري وتطلب من قاضي محكمة التنفيذ السير في إجراءات بيع المال الذي سبق حجزه تحفظياً وذلك طبقاً لإجراءات قانون المرافعات المدنية والتجارية .

وفي تقديرنا إن إجراءات التنفيذ طبقاً لقانون المرافعات المدنية والتجارية لا يتناسب وطبيعة اموال التأمين الإجتماعي التي يكون طابعها الإستعجال نظراً لأهميتها وارتباطها بحقوق المؤمن عليهم من العاملين .

ونعتقد أن إجراءات قانون الحجز الإداري التي تخول الهيئة العامة سلطة مباشرة إجراءات الحجز تحفظياً أو التنفيذ جبراً علي أموال صاحب العمل دون اللجوء إلي إجراءات التنفيذ التي يتخذها القضاء العادي . ويتضح كذلك أنه لا يوجد قانون للحجز الإداري لدي دولة البحرين . ولهذا نري أن يوكل أمر التنفيذ الجبري في منازعات التأمين الإجتماعي للقضاء المستعجل وهو غالباً ما يسند له أمر البت في قضايا العمل والعمال بدلاً من إجراءات التنفيذ لدي القضاء العادي.

خاتمة ومقترحات

ان الغاية الاساسية من هذا البحث نبعت من الهدف الاساسي والمباشر لنظم التأمين الاجتماعي والذي يتمثل في توفير الحماية الاجتماعية لجميع أفراد القوى العاملة المنتجة في المجتمع وذلك بتوفير الحماية لهم ضد الاخطار التي يتعرضون لها في حياتهم العملية ، ومن هنا جاءت أهمية بحث آلية فض وتسوية المنازعات التي تنشأ عن تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي بين منظمة التأمين الاجتماعي المناط بها أمر ادارة وتنفيذ وتوفير هذه الحماية والمتعاملين معها سواء كانوا من المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم أو أصحاب الاعمال ، ومن أجل ذلك قدم هذا البحث وهو عبارة عن دراسة مقارنة للأطر والانظمة التي تعالج المنازعات التي اشرنا اليها سلفا ، وذلك بهدف التعرف على مدى ملائمة تلك الانظمة لطبيعة نشاط منظمات التأمين الاجتماعي على نطاق الوطن العربي هذا علاوة على استنباط ايجابيات وسلبيات تلك الأطر والانظمة المعمول بها حاليا ومدى الحاجة الى تطويرها .

وفيما يلي موجز لما انتهى اليه البحث :-

١/ لما كانت نظم التأمين الاجتماعي تتميز بميزة خاصة تنفرد بها عن غيرها من نظم المعاملات المدنية باعتبارها نظم حركية تتفاعل بمجريات الاحداث الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع ، خاصة وأن هذه النظم تختص برسم الحدود بين العمال المؤمن عليهم وأصحاب الاعمال ومنظمة التأمين الاجتماعي بشأن معاشات وتعويضات الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل وربط وتحصيل الاشتراكات ، ولذا فإن اي غموض أو قصور في تشريع التأمين الاجتماعي يكون مدعاة لنشوء المنازعات والشكاوي . وتعتبر

هذه المنازعات ذات طابع خاص اذ تنشأ حول أمور أو أحكام تختلف بعض الشيء عن الاحكام المدنية العامة ومن ثم ذهبت بعض الدول العربية الى تضمين تشريعات التأمين الاجتماعي بعض النصوص التي تنظم قواعد خاصة للفصل في كل أو بعض المنازعات التي تنشأ عن تطبيق هذه التشريعات .

هذا وباستقراء النصوص المتعلقة بالمنازعات القانونية التي تنشأ عن تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي في الدول العربية التي ناقشناها في هذا البحث خلصنا الى ما يلي :-

(أ) توجد نظم خاصة بالتظلم ضد القرارات الصادرة من الأجهزة التنفيذية لمنظمة التأمين الاجتماعي ومن ثم أوجب المشرع أولاً فض أو تسوية ما يثور من نزاع في هذا الشأن بالتفاوض مع منظمة التأمين الاجتماعي قبل اللجوء ، الى مرحلة التحكيم أو القضاء وأن من ابرز معالم هذه المنازعات عند تعامل المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم مع منظمة التأمين الاجتماعي في حالة عدم الحصول على الحقوق والمزايا المستحقة لهم طبقا لأحكام القانون أو تقديرها تقديرا خاطئاً ، كذلك يثور النزاع بين منظمة التأمن الاجتماعي وأصحاب الأعمال لتحصيل الاشتراكات في حالة عدم التزام صاحب العمل باداء الإشتراكات والنزاع الذي يثور في هذا الشأن من حيث الربط والتحصيل والتأخير في سداد الاشتراك أو التخلف عنه . كما أن منظمة التأمين الاجتماعي في تعاملها مع هؤلاء المستحقين وأصحاب الأعمال لا بد أن تنفذ اعمالها في نطاق زمني معين وإلا تعرضت مستحقاتها للسقوط ومن أجل ذلك خول المشرع لمنظمة التأمين الاجتماعي سلطات واسعة من أجل الحفاظ على هذه المستحقات متمثلة في حقوق الامتياز وسلطة توقيع الحجز الاداري

تفاديا لاتخاذ اجراءات التنفيذ بالطرق القضائية المدنية .

(ب) كما توجد نظم خاصة بالتحكيم فيما يثور من منازعات بشأن ذات المسائل التي اشرنا اليها في الفقرة (أ) اعلاه ، وازاء ما قد يعرض من منازعات في هذا المجال فقد رسم المشرع في جميع الدول العربية الطريق أمام المستفيدين كي يسلكوا هذا الطريق للوصول الى الحصول على حقوقهم . وتجدر الاشارة هنا الى ان المشرع في جميع البلاد العربية التي بحثنا تشريعاتها حدد في مجال إصابات العمل ما يسمى بنظام التحكيم الطبي أو اللجان الطبية عند التضرر من قرار العلاج فاذا لجأ الشخص الى هذا الطريق (التحكيم الطبي) فانه يلتزم بما تقرره هذه اللجنة . وفي بعض الدول ترى ان سلوك هذا الطريق ليس وجوبيا ولا يخل بحق الشخص في اللجوء الى القضاء للمطالبة بهذا الحق .

وفي غير ذلك من المنازعات أوجب المشرع على صاحب المنازعة قبل اللجوء الى القضاء ان يلجأ الى ما هو معروف بلجان فض المنازعات وتجدر الاشارة الى أنه اذا لم يسلك صاحب المنازعة طريقة عرض هذه المنازعة على تلك اللجان أوجب على محكمة القضاء بعدم قبول الدعوى لمخالفته الطريق الذي رسمه له المشرع .

(ج) وأخيرا توجد نظم قضائية (محاكم خاصة أو قضاء مستعجل) .

ان الشخص الذي تقدم بطلبه الى لجان فض المنازعات وبعد مضى مدة زمنية محددة (تختلف هذه المدة في تشريع كل دولة عن الاخرى) سواء سوت اللجنة المنازعة أم لا يحق له اللجوء الى القضاء للمطالبة بحقوقه ، وفي هذا الصدد أوجب المشرع

مجموعة من التيسيرات للمتقاضي سواء كانت منظمة التأمين الاجتماعي أو المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم وهذه التيسيرات هي الاعفاء من الرسوم القضائية ونظر الدعوى على وجه الاستقبال والنفاذ المعجل . والمتعارف عليه أن الاحكام التي تصدرها الهيئات القضائية الخاصة بنظم التأمين الاجتماعي تكون عادة أحكامها نهائية وغير مقابلة للطعن أو الاستئناف .

٢/ مقترحات :

في ختام عرض هذا البحث وباستقراء ما تم استعراضه من نصوص لبعض تشريعات الدول العربية في نظم التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي لاحظت هناك الكثير من النصوص يشوبها الغموض في الصياغة ولهذا نقترح الآتي :-

أولاً : عند اعداد مشروعات القوانين التأمينية يجب توخي الدقة في صياغة النصوص ووضوحها بحيث لا يكون هنالك مجال للاجتهاد في تفسير تلك النصوص الذي قد يؤدي الى نتائج مختلفة تنشأ عنها منازعات وهذا بالطبع يؤدي الى عدم امكانية التطبيق السليم لأحكام التشريع وبلوغ الغايات المرجوة منه .

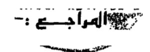
ولذا نقترح على منظمات التأمين الاجتماعي مراعاة ذلك في المستقبل والعمل على مراجعة النصوص المعمول بها حاليا واعادة صياغتها ما أمكن ذلك بهدف تيسير تطبيق التشريع والارتقاء به لتقديم خدمات تأمينية افضل للافراد المخاطبين به .

ثانياً : نظراً لأهمية فض وتسوية المنازعات التي تنشأ عن تطبيق تشريعات التأمين الاجتماعي ولأهمية الدور الكبير الذي تلعبه هذه التشريعات في استقرار علاقات العمل بين طرفي الانتاج (العامل وصاحب العمل) بما تقدمه من

حماية إجتماعية للمؤمن عليهم وأسرهم والحفاظ على حقوقهم التأمينية ، نقترح ان تسعى كل الدول العربية في مجال العمل والعمال والتأمين الاجتماعي بأن تنشئ محاكم عمالية ينظمها تشريع خاص يحدد قواعد واجراءات حسم مختلف المنازعات العمالية على ان يكون طابعه الاستعجال والنفاذ المعجل للأوامر والاحكام التي تصدر منها . وكذا التوسع في تشكيل لجان فض المنازعات وهيئات التحكيم في مختلف المنازعات العمالية .

ثالثاً : نقترح ان يتبنى مكتب العمل العربي بالتعاون مع المركز العربي للتأمينات الاجتماعية فكرة اصدار مجلة سنوية متخصصة في الشئون القانونية لنظم التأمين الاجتماعي على نطاق الوطن العربي لنشر البحوث والدراسات القانونية وتوثيق القرارات والأحكام الهامة التي تصدرها لجان فض المنازعات وهيئات التحكيم والقضاء في المنازعات التي تثور في شأن تطبيق احكام قوانين التأمين الاجتماعي . وستكون لهذه المجلة أهمية خاصة في توثيق السوابق القضائية واثراء الفكر القانوني في مجال التأمين الاجتماعي ، وتمكن الدارسين والباحثين الفنيين ورجال القانون من اجراء الدراسات المقارنة التي تؤدي في النهاية الى بلوغ مستوى التشريع التأميني الموحد الذي قد يصلح لجميع البلاد العربية ، هذا علاوة على بث الوعي التأميني لدي كافة المخاطبين بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي .

ما تقدم بعض المقترحات العامة التي عن لنا طرحها في ختام بحثنا هذا متوجهين الى الله العلي القدير ان يسدد خطى الأمة العربية الى ما فيه الخير والصلاح وبالله التوفيق



المراجـــع :-

١- موسوعة تشريعات التأمينات الإجتماعية في الدول العربية (الجزء الأول)

منظمة العمل العربية وهي تشمل تشريعات كل من :-

- دولة البحرين .
- المملكة العربية السعودية .
- جمهورية السودان .
- جمهورية العراق .
- سلطنة عمان .
- الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الإشتراكية العظمي
- جمهورية مصر العربية .

٢ - قانون التأمينات الإجتماعية - الجمهورية اليمنية .

٣ - موسوعة التأمين الإجتماعي للعاملين (١)، (٢) ، (٣) - للدكتور سامي نجيب

٤ - تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة للعاملين في النظام المصرفي - للدكتور سامي نجيب .

٥ - المنازعات المدنية الناشئة عن تطبيق قانون التأمين الإجتماعي - دكتور سعيد عبد السلام .

٦ - مجموعة المباديء القانونية التي قررتها محكمة النقض - الأستاذ/ السيد/ خلف محمد - رئيس المحكمة .

٧ - طرق تمويل التأمينات الإجتماعية وأساليب تكوين الإحتياطات - إصدار

المركز العربي للتأمينات الإجتماعية .

٨ – دور مؤسسات التأمينات الإجتماعية في الوقاية من حوادث العمل – المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية – دمشق .

٩ – مباديء التأمينات الإجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن.

١٠– التأمينات الإجتماعية وأصحاب الأعمال – د. سامي نجيب .

١١ – منازعات التأمين الإجتماعي – الأستاذ نبيل عبد اللطيف.

١٢ – إصدارات المركز العربي للتأمينات الإجتماعية المتعلقة بموضوع البحث.



دار هـايل للطـباعة والنشر والتغليف

